

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS EN EL AÑO 2016 DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE PEREIRA, RISARALDA**

**VALERIA CASTAÑEDA GALLÓN
LISSETH QUINTERO CARMONA**

**DIRECTORA:
MSc. SANDRA ESPERANZA LOAIZA RIVERA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL**

PEREIRA, SEPTIEMBRE 2018.

**SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS EN EL AÑO 2016 DEL
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE PEREIRA, RISARALDA**

**VALERIA CASTAÑEDA GALLÓN
LISSETH QUINTERO CARMONA**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRACIÓN
AMBIENTAL**

**DIRECTORA:
MSc. SANDRA ESPERANZA LOAIZA RIVERA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL**

PEREIRA, SEPTIEMBRE 2018.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia a Dios por permitirnos culminar con éxito nuestra carrera profesional.

A nuestra directora de trabajo de grado, MSc. Sandra Loaiza por el apoyo brindado.

A nuestra familia por el acompañamiento durante este ciclo.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN.	10
1. ANTECEDENTES	10
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
3. JUSTIFICACIÓN	14
4. OBJETIVOS	16
4.1. OBJETIVO GENERAL	16
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
5. MARCO TEÓRICO	17
6. METODOLOGÍA	24
6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
6.2. DISEÑO METODOLÓGICO	25
CAPÍTULO 2: RESULTADOS.	29
7. RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN GENERAL	29
7.1. VARIABLES INDEPENDIENTES	29
7.2. VARIABLES DEPENDIENTES	30
7.3. RESULTADOS DE LOS EGRESADOS EMPLEADOS	36
7.4. RESPUESTAS DE EGRESADOS DESEMPLEADOS	53
7.4. RESPUESTAS DE EGRESADOS EMPRESARIOS E INDEPENDIENTES	59
7.5. ANÁLISIS ENTRE VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES DEL ESTUDIO	61
7.7 SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS	70
7.6. ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES PERSONALES Y PROFESIONALES vs OPORTUNIDADES LABORALES	72
CAPÍTULO 3: PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES AMBIENTALES.	76
ESTRATEGIAS	76
CONCLUSIONES	82

TABLAS

Tabla 1 Muestreo Aleatorio Simple	25
Tabla 2. Variables Independientes	27
Tabla 3. Departamento de procedencia	28
Tabla 4. Departamento de residencia	29
Tabla 5. Núcleo de gestión en el cual se enmarcó el trabajo de grado o práctica empresarial	31
Tabla 6. Egresados que generan ingresos	33
Tabla 7. Actividad generadora de ingresos	34
Tabla 8. Tipo de organización	35
Tabla 9. Tipo de contrato laboral	36
Tabla 10. Actividad generadora de ingresos vs Profesión	37
Tabla 11. Primera oportunidad laboral como Administrador Ambiental	39
Tabla 12. Primera oportunidad de generar ingresos	40
Tabla 13. Actividad generadora de ingresos según la profesión	42
Tabla 14. Satisfacción con la forma de generar ingresos	44
Tabla 15. Ingresos	45
Tabla 16. Habilidades para vincularse a una organización	46
Tabla 17. Factores que influyen para emplearse	48
Tabla 18. Traslado de ciudad por empleo	49
Tabla 19. Experiencia como Administrador Ambiental	50
Tabla 20. Realiza voluntariado ambiental	51
Tabla 21. Tiempo desempleado como Administrador Ambiental	52
Tabla 22. Perfil profesional vs Organizaciones contratantes	53
Tabla 23. Factores para vincularse a una organización	54
Tabla 24. Actividad vs Profesión	56
Tabla 25. Característica de la actividad generadora de ingresos	57
Tabla 26. Generación de ingresos vs Sexo	58
Tabla 27. Actividad vs Sexo	59
Tabla 28. Núcleo de gestión vs Actividad generadora de ingresos	61
Tabla 29. Ingresos vs Sexo	63
Tabla 30. Ingresos de los egresados por prestación de servicios profesionales	64
Tabla 31. Ingresos por prestación de servicios según el sexo de los egresados	65
Tabla 32. Habilidades personales y profesionales de los egresados del 2016	68

FIGURAS

Ilustración 1. Departamento de procedencia	29
Ilustración 2. Departamento de residencia	30
Ilustración 3. Núcleo de gestión en el cual se enmarca el trabajo de grado o práctica empresarial	32
Ilustración 4. Egresados que generan ingresos	33
Ilustración 5. Actividad generadora de ingresos	34
Ilustración 6. Tipo de organización	35
Ilustración 7. Tipo de contrato laboral	37
Ilustración 8. Actividad generadora de ingresos vs Profesión	38
Ilustración 9. Primera oportunidad laboral como Administrador Ambiental	39
Ilustración 10. Primera oportunidad de generar ingresos	41
Ilustración 11. Actividad generadora de ingresos según la profesión	43
Ilustración 12. Satisfacción con la forma de generar ingresos	44
Ilustración 13. Ingresos	45
Ilustración 14. Habilidades para vincularse a una organización	47
Ilustración 15. Factores que influyen para emplearse	49
Ilustración 16. Traslado de ciudad por empleo	50
Ilustración 17. Experiencia como Administrador Ambiental	51
Ilustración 18. Realiza voluntariado ambiental	52
Ilustración 19. Tiempo desempleado como Administrador Ambiental	53
Ilustración 20. Perfil profesional vs Organizaciones contratantes	54
Ilustración 21. Factores para vincularse a una organización	55
Ilustración 22. Actividad vs Profesión	56
Ilustración 23. Característica de la actividad generadora de ingresos	58
Ilustración 24. Generación de ingresos vs Sexo	59
Ilustración 25. Actividad vs Sexo	60
Ilustración 26. Egresados cuya actividad generadora de ingresos se enmarca en un núcleo de gestión igual al núcleo de gestión de su trabajo de grado o práctica empresarial	61
Ilustración 27. Egresados cuya actividad generadora de ingresos se enmarca en un núcleo de gestión diferente al núcleo de gestión de su trabajo de grado o práctica empresarial	62
Ilustración 28. Núcleo de gestión vs Actividad laboral actual	62
Ilustración 29. Ingresos vs Sexo	64

Ilustración 30. Ingresos por prestación de servicios vs Sexo de los egresados	65
Ilustración 31. Infografía	67
Ilustración 32. Árbol de problemas	71
Ilustración 33. Propuesta Gráfica	77

CUADROS

Cuadro 1. Diseño metodológico	23
Cuadro 2. Propuesta	75

ANEXOS

Anexo 1. Comparación entre el desempleo y el empleo a nivel mundial	85
Anexo 2. Comparación entre desempleo y empleo en Colombia	85
Anexo 3. Porcentaje de empleo para egresados de Administración Ambiental UTP para 2012	86
Anexo 4. Distribución del tiempo de búsqueda del primer empleo por estrato	86
Anexo 5. Anexo 5. Encuesta digital (Instrumento aplicado)	87

CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN.

1. ANTECEDENTES

Según el informe de La Cepal (2017)¹, la inclusión y la exclusión juvenil son conceptos complejos y multifuncionales. El organismo advierte que, entre otras variables, el difícil acceso al empleo digno y decente y a una educación de calidad, impiden que los jóvenes puedan desempeñar un papel pleno en sus sociedades.

El mismo informe señala que alrededor de 163 millones de personas tienen entre 15 y 29 años, lo que equivale aproximadamente a un cuarto del total de la población de la región. Si bien las cifras en materia económica, social y ambiental mejoraron entre los años 2004-2014, el egreso de los millennials de las universidades en los años siguientes supuso una fuerte presión sobre el mercado laboral, el cual no genera las plazas de empleo, a la velocidad que se requiere.

Los programas de educación superior en Colombia se agrupan en los niveles de pregrado y posgrado, el primero contempla los programas de formación técnico, tecnólogo y universitario, y el segundo está conformado por los programas de especialización, maestría y doctorado.

Las dificultades de los recién graduados para conseguir empleo provienen, al menos en parte, de que en Colombia no hay una relación estrecha entre la formación superior (profesional, técnica y tecnológica), y las demandas del mercado laboral. Dado que el impacto de los cambios, deben ser asimilados más rápido por el sector productivo, parece que las universidades, con menos contacto con el medio externo, se demoran mucho más en adaptarse e incluso anticiparse, a dichos cambios. En el país surgen anualmente universidades, se multiplican los programas de las facultades existentes y aumentan los graduados, con independencia del sector empresarial. Idealmente, estos programas deberían establecer sistemáticamente, estrategias que les permitan a los egresados profesionales emplearse en buenas condiciones laborales y dentro de su perfil profesional y ocupacional.

La situación de desempleo consolidado en Pereira y el área metropolitana ha venido mejorando; según las cifras del estudio de mercado laboral, la tasa de

¹ La Cepal. Perspectivas Económicas de América Latina 2017. Juventud, competencias y emprendimiento

desocupación en esta ciudad el trimestre móvil abril-junio fue de 8,7%, un 0,8% menos de que lo había registrado el mismo período del año anterior, cuando fue de 9,5 puntos porcentuales.

Si bien las cifras no garantizan un empleo digno y decente para todos, las políticas públicas alentadas desde la administración municipal, en favor de los nuevos profesionales y de la gente joven, para hacer emprendimiento, han servido para que la fuerza laboral disponible busque menos un empleo, cree su propia empresa y en algunos casos, contribuya inclusive a generar nuevos puestos de trabajo².

A partir de la fundación de la Facultad de Ciencias Ambientales en el año 1991, con el pregrado en Administración del Medio Ambiente; se ha buscado formar profesionales que estén en capacidad de administrar técnica y científicamente el medio ambiente, la oferta potencial de recursos a nivel biofísico en diferentes escalas, generando nuevos criterios que promuevan el ascenso en la calidad de vida, dentro de un proceso de desarrollo racional y sostenible.

El 11 de septiembre de 1998, (23) estudiantes recibieron el título de “Administrador del Medio Ambiente”, pertenecientes a la primera promoción. Hasta el año 2009, habían egresado más de (300) estudiantes, de los cuales un alto porcentaje se encuentra laborando en el ámbito regional, nacional e internacional, tanto público como privado³. Desde el año 2010 y hasta el primer periodo del 2018 se han graduado (643) estudiantes del programa de Administración Ambiental⁴.

La presente investigación busca conocer el acceso al empleo y al emprendimiento social y empresarial, de los egresados del programa de Administración Ambiental en el año 2016. Durante ese año y tras una reforma académica, se logró la graduación atípica de (149) personas, en donde un número significativo de personas tenían la condición de egresados no graduados, de cohortes anteriores.

La anterior situación, generó preocupación en docentes y cuerpo directivo del programa, respecto a la capacidad de los egresados para ingresar al mercado laboral y la calidad de dicho ingreso. De allí el grupo de investigación CREER (Centro Regional de Estudios en Emprendimiento, Empresarismo y Responsabilidad Social), la ejecución de la presente investigación.

² El Diario (2018). Sigue bajando el desempleo

³ Universidad Tecnológica de Pereira, Administración Ambiental, egresados

⁴ Base de datos de Admisiones, Registro y Control Académico. Administración Ambiental

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el año 2012 la Asociación de Egresados de la Facultad de Ciencias Ambientales (AMBIEGRESADOS), con la participación de egresados del programa de Administración Ambiental desarrollaron una investigación dirigida a la caracterización del mercado laboral de egresados del programa de Administración del Medio Ambiente⁵. Se hizo necesaria la identificación de la directriz del consejo de facultad con fines de acreditación y conocimiento de la situación actual en los procesos de inserción laboral de los egresados y la necesidad de la sociedad por profesionales en el área ambiental, consolidando una relación universidad – sociedad. El estudio investigó las percepciones de los egresados y de las organizaciones contratantes (autoridades ambientales, entes territoriales, empresas de servicios públicos domiciliarios, organizaciones ambientales y sociales e industrias manufactureras) sobre temas enfocados a la empleabilidad y a la ejecución de su perfil profesional.

La investigación se llevó a cabo en cuatro etapas: la primera es la caracterización de la oferta y la demanda de los profesionales en el área ambiental, la segunda un análisis estadístico de la situación del mercado laboral para el programa, la tercera es la modelación de la oferta y la demanda en términos de participación laboral y por último el análisis curricular del programa con base a las competencias y habilidades requeridas por el mercado y la sociedad.

Teniendo en cuenta la preocupación por la situación laboral futura de los estudiantes del programa de Administración Ambiental, sus expectativas o preferencias para el ejercicio profesional esperado y las necesidades de las organizaciones contratantes, para el año 2014 se realizó una investigación formativa para caracterizar a los estudiantes de Administración Ambiental⁶, apoyada por el grupo de investigación CREER. El estudio permitió consultar a jóvenes pertenecientes a el programa, partiendo de conocer sus percepciones,

⁵ AMBIEGRESADOS, Facultad de Ciencias Ambientales (2012). Caracterización del mercado laboral de los egresados de Administración del Medio Ambiente.

⁶ Herrera S, Montenegro M, (2014). Caracterización de los estudiantes de Administración del Medio Ambiente de la Universidad Tecnológica de Pereira

expectativas y preferencias, frente al ejercicio profesional y ocupacional esperado; además de la descripción de aspectos socioeconómicos y demográficos, influyentes en la interacción y desarrollo con el medio universitario. Esta investigación identificó debilidades del programa, que una vez superadas podían darle asertividad, a la hora de abordar una reforma en el currículo del programa académico.

Estos estudios proporcionaron información válida y oportuna para contribuir a la realización de acciones institucionales en pro del bienestar y el desarrollo del estudiantado, coherentes con la realidad estudiantil y el mercado laboral; apoyando los ajustes curriculares posteriores (2014), realizados en aras de orientarlo de acuerdo con las demandas del mercado y la sociedad misma.

La preocupación de docentes y directivos por conocer las oportunidades en el ejercicio profesional de los egresados, dió paso a la ejecución de la presente investigación, debido a que en el año 2016 como se mencionó anteriormente, hubo una graduación atípica de los estudiantes del programa de Administración Ambiental, los cuales se les indagados acerca del tema laboral.

3. JUSTIFICACIÓN

Con la presente investigación se pretende realizar el análisis de la situación laboral de los egresados del programa de Administración Ambiental de la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP), específicamente del año 2016, año en el cual se registra el mayor número de graduados. Teniendo en cuenta el perfil profesional del Administrador Ambiental, el cual lo define como: “gestor ambiental a partir de: valores, habilidades, destrezas, estrategias y técnicas que exigen la nueva dimensión del desarrollo ambiental, a través de acciones relacionadas con planes de desarrollo y de ordenamiento territorial insertando la variable ambiental en ellos. Con capacidades para: administrar programas y proyectos de impacto ambiental y control de contaminación ambiental; desarrollo de investigación básica y aplicada de aspectos relacionados con su campo profesional; asesoría a entidades públicas y privadas en la planeación y desarrollo de diversas acciones, planes, programas y proyectos dirigidas al desarrollo territorial, y el manejo de programas y proyectos de impacto ambiental”⁷; se indaga acerca del ejercicio laboral de los egresados de Administración Ambiental, desempeñando el perfil profesional hasta el año 2018.

Dado que el estudio de la dimensión ambiental debe ser afrontado de forma interdisciplinaria, se espera que el Administrador Ambiental esté vinculado permanentemente a grupos de trabajo para el desarrollo de proyectos ambientales de desarrollo urbano y rural. Sumado a lo anterior, el Administrador Ambiental se espera diseñe, proponga, implemente y oriente el componente ambiental a nivel empresarial.

Es necesario examinar el perfil ocupacional y profesional del Administrador Ambiental, a la luz de las competencias y habilidades que él mismo se encuentra en capacidad de desarrollar, a su vez desde las condiciones laborales que presentan los egresados que generan ingresos.

Actualmente existe gran preocupación por el desempeño profesional de los Administradores Ambientales recién graduados de la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP), es por esta razón, que se expresa la necesidad de investigar las variables que afectan directa e indirectamente, el ejercicio profesional de los egresados de programa. Por lo anterior se propuso, a través de la selección de los

⁷Facultad de Ciencias Ambientales. Perfil ocupacional del Administrador Ambiental.(2016).

egresados del año 2016, conocer sus percepciones, experiencias y/o oportunidades reales vividas, en su ejercicio profesional. Con la finalidad de establecer las relaciones existentes entre la oferta y la demanda de los egresados, para sugerir estrategias dirigidas a la inserción al mundo laboral.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación laboral de los Administradores Ambientales graduados en el año 2016, de la Universidad Tecnológica de Pereira.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar las variables asociadas a la empleabilidad de la población objeto de estudio.
- Establecer las relaciones entre las competencias adquiridas como profesional y las oportunidades de vinculación laboral reales obtenidas.
- Proponer estrategias para el fortalecimiento de la inserción laboral y/o el emprendimiento (social o empresarial) de los recién egresados.

5. MARCO TEÓRICO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo como: “un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Por otro lado, el empleo es definido como: “el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente/asalariado, o independiente-autoempleo)”⁸.

En concordancia con lo anterior, la OIT establece el término de trabajo decente con la finalidad de establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Entre 1997 y 2017, la población joven aumentó en 139 millones de personas, mientras que la fuerza de trabajo juvenil disminuyó en 35 millones de personas. Esta dinámica también está reflejada en una proporción decreciente de jóvenes en la fuerza de trabajo mundial, la cual pasó del 21,7% en 1997 al 15,5% en 2017. El crecimiento económico mundial sigue estando desconectado del crecimiento del empleo, y la inestabilidad económica amenaza con revertir los logros alcanzados en materia de empleo juvenil. La relación de las tasas de desempleo jóvenes-adultos apenas ha cambiado a lo largo de la última década, reflejando las profundas y extensas desventajas de los jóvenes en el mercado de trabajo.

A nivel mundial, el considerable aumento de las tasas de desempleo juvenil entre 2010 y 2016 en África del Norte, los Estados Árabes, y América Latina y el Caribe, ha sido contrarrestado por las mejoras en el mercado de trabajo de los jóvenes en Europa, América del Norte y África Subsahariana⁹.

Acorde a esto la Organización Mundial de Trabajo en compañía de CINTERFOR realizaron un informe en el cual se tiene en cuenta la recuperación de la economía mundial, donde la población activa continúa aumentando, y por ello en 2018 el

⁸ OIT, 2004. ¿Qué es el trabajo decente?

⁹ OIT, 2017. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017.

desempleo mundial debería mantenerse al mismo nivel del año pasado, señala este Informe. La tasa de desempleo mundial se estabilizó después de un incremento en 2016. Se calcula que en 2017 se situó en 5,6%, con un número total de desempleados superior a 192 millones.

Al analizar los cambios en la composición sectorial del empleo, el informe constata que el sector de los servicios será el principal motor del futuro crecimiento del empleo, mientras que sigue disminuyendo en la agricultura y en la manufactura. Dado que el empleo vulnerable e informal prevalece tanto en la agricultura como en los servicios de mercado, los cambios del empleo previstos entre un sector y otro podrían tener sólo un potencial limitado para reducir los déficits de trabajo decente, si no están acompañados por grandes esfuerzos políticos para estimular la calidad de los empleos y la productividad en el sector de los servicios¹⁰.

Ya que los jóvenes normalmente se enfrentan a un proceso de transición difícil, el cual puede ser acortado de acuerdo a sus niveles de educación, pues aquellos que se encuentran en países desarrollados tienen mayor probabilidad de tener un empleo estable y satisfactorio, mientras que los jóvenes establecidos en países en desarrollo suelen autoemplearse, también la mayoría de los ellos acceden normalmente y con facilidad a empleos informales; según la Organización Internacional de Trabajo “La proporción mundial de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación se estima en el 21,8% para el 2017, en donde el 76,9% de estos jóvenes son mujeres”.

Según la anterior proyección, a nivel mundial el desempleo se encontraba para el 2017 en una tasa del 6% lo cual disminuyó en una baja medida para el 2018 con una tasa del 5,9%. Referente al empleo, para el 2017 se presentaba una tasa de 45,8% con una estimación para el 2018 de 45,6% y una proyección para el 2019 de 45,4% (Anexo 1).

Desde el punto de vista social, el empleo es la principal fuente de ingreso de la mayoría de los hogares latinoamericanos. A menos que haya un número suficiente de puestos de trabajo que proporcione el mínimo necesario para mantener al trabajador y a sus familiares, las políticas sociales se verán agobiadas por la exigencia de satisfacer las necesidades básicas de la población¹¹.

¹⁰ OIT, 2018. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2018

¹¹ Stallings, Bárbara y Weller Jürgen, 2001. El Empleo en América Latina Base Fundamental de la Política Social.

El enfoque estándar de oferta-demanda al mercado laboral juvenil, el trayecto de la transición de la escuela al trabajo, y la continuidad del rendimiento del capital humano en todos los niveles de escolaridad. La experiencia latinoamericana cuestiona estas suposiciones y exige maneras nuevas y creativas para captar los modelos tradicionales de análisis. En términos más sencillos, los jóvenes en América Latina no son tan previsibles. La incertidumbre y el riesgo de la existencia diaria de los jóvenes ejercen una fuerte influencia en sus decisiones en cuanto a la escuela, el trabajo y el hogar, creando así condiciones de cambio y movimiento constantes¹².

La generación de más y mejores puestos de trabajo para los jóvenes es un desafío importante en América Latina y el Caribe, donde su ingreso a la vida laboral está marcado por altas tasas de desocupación, informalidad y desaliento. La tasa de desempleo urbano entre los jóvenes latinoamericanos y caribeños llegó a 13,3% (2014), una proporción que triplica la de los adultos y es más del doble que la tasa general de desempleo promedio en la región, de 6,1%. Por otra parte, 6 de cada 10 jóvenes que si consiguen ocupación se ven obligados a aceptar empleos en la economía informal, lo que en general implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad¹³.

Entre fines de los años 80 y comienzos de la década siguiente, en vinculación con las reformas neoliberales, se produjeron transformaciones profundas en el abordaje estatal de la “cuestión social”, orientadas por criterios de “eficacia” y “eficiencia” del gasto que focalizaron la intervención sobre grupos sociales particulares (Manzano, 2011, Vommaro, 2011). En ese contexto -señala Jacinto (2010b)-, surgieron las políticas de formación laboral para jóvenes en América latina, en tanto programas compensatorios orientados específicamente a jóvenes que no habían concluido la escuela secundaria, y a quienes vivían en contextos de pobreza¹⁴.

En un país en vía de desarrollo como Colombia, que enfrenta retos y obstáculos importantes en la construcción de capital humano de calidad, el estudio y seguimiento de su mercado laboral cobra relevancia. Es por ello que diferentes expertos y académicos han definido durante los últimos años cuáles son las principales deficiencias de éste, que básicamente se pueden resumir en dos

¹² Fawcett C, SF. Banco Interamericano de Desarrollo. Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición

¹³ OIT (SF). Empleo juvenil en América Latina y el Caribe

¹⁴ Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina

grandes aspectos: la altísima proporción de informalidad laboral y las altas tasas de desempleo¹⁵.

De este modo, la oferta de trabajo en Colombia se da principalmente para profesionales universitarios, seguido de los bachilleres y los técnicos, de esta manera, según la OIT el desempleo en Colombia tiende a aumentar, en el año 2017 se registra una tasa de 8,9% mientras que para el 2018 la tasa aumenta al 9%, con proyecciones para el 2019 de 9,2%. Sin embargo, la tasa de empleo se ha mantenido estable, con un porcentaje del 64,1% (Anexo 2).

Las reformas laborales de los últimos 20 años se han orientado a facilitar los despidos, facilitar las contrataciones temporales, reducir las compensaciones por las horas extras y dominicales, autorizar las cotizaciones de la salud y la seguridad social, debilitar la acción sindical y ajustar el salario mínimo por debajo de la productividad. Los impactos no se hicieron esperar. El salario mínimo creció menos que la productividad, la participación del trabajo en el PIB descendió y la distribución del ingreso empeoró¹⁶.

Por ejemplo en el Área Metropolitana Centro Occidente, AMCO (Pereira, Dosquebradas, La Virginia) durante los años 2001 al 2009 existen varios puntos, uno es la disminución de la tasa de participación, pues la tasa de ocupación pasó del 53% al 49% sin que hubiesen sobresaltos. Según la Investigación del profesor Oscar Arango la cifra correspondiente a febrero-abril de 2009 terminó por colocar a Pereira como la primera ciudad a nivel nacional con mayor desempleo.

Sin embargo, Como resultado del Programa de Asistencia Técnica que se adelanta a nivel nacional, liderado por el Ministerio del Trabajo e implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD Colombia, se formuló el Plan Departamental de Empleo de Risaralda, correspondiente al período 2013-2018. En donde se muestra que para el año 2012 la población de Risaralda alcanzó 935.910 habitantes, de los cuales 65% se concentraban en la ciudad de Pereira. Cerca del 78% de la población habita en las zonas urbanas del departamento, una tasa de urbanización ligeramente más alta que promedio nacional, En términos de nivel de desarrollo socioeconómico en general, el departamento de Risaralda exhibió un PIB per cápita de \$9'562.885 para el año 2011, frente al PIB per-cápita nacional de \$13'500.280. Esto significa que en promedio una persona en Risaralda obtiene el 70% de los ingresos que los que hace un colombiano promedio.

¹⁵ Zambrano A. Subdirectora de las cámaras de Autos y transporte de Fasecolda

¹⁶ Arango Gaviria O, 2009. Empleo, Desempleo, Subempleo en Risaralda

Luis Alfonso Sandoval, director de investigaciones de la Universidad Libre de Pereira, señaló que los resultados de mercado laboral del período móvil julio – septiembre son los mejores desde que el DANE maneja la metodología actual (2000-2001) y aseguró que reflejan el esfuerzo de las instituciones públicas y privadas por atacar la desocupación. Se tiene una tasa alta de ocupación del 60,2%, lo que significa que la economía absorbió a la población que busca empleo: se tiene una alta ocupación y bajos niveles de desempleo. Lo anterior se debe a los buenos niveles de emprendimiento y es consecuente con las ventajas competitivas que tiene esta capital y que sobresalieron en el Doing Business”, afirmó el analista en entrevista con El Diario, “Los resultados son buenos pero el subempleo subjetivo muestra niveles de crecimiento por lo que se deben hacer esfuerzos en la formalización, la pertinencia de los empleos, mejorar las capacidades de las personas y sus remuneraciones”, añadió Sandoval¹⁷.

Según el DANE, la estadística histórica se dió en el trimestre móvil octubre - diciembre donde más de 300 mil personas estuvieron trabajando en la ciudad Pereira. El último boletín técnico muestra que para este trimestre la desocupación en Pereira fue del 8.2%, manteniéndose en un dígito y por debajo de la media nacional, pues durante el mes de diciembre de 2017 cerca de 310 mil personas estuvieron empleadas en Pereira, logrando una disminución muy positiva, pues se pasó del 10.6% en el último mes del 2016, al 8.2% en el mismo periodo del 2017. La capital Risaraldense sigue ubicándose en el puesto 19 a nivel país con las menores tasas de desocupación.

Para Gustavo Ospina docente e investigador económico de la Universidad Andina, este buen comportamiento se debe en especial a la población inactiva. Entre tanto en el consolidado de todo el año 2017, la cifra de desempleo también presentó una disminución para Pereira, con el 9.1%, manteniéndose la tendencia durante los 12 meses de un solo dígito, lo que muestra que en Pereira durante la vigencia pasada se generaron más de 10 mil nuevos empleos¹⁸.

Los datos del Ministerio de Educación Nacional, al corte de 2010, indican que Risaralda, encabezado por su capital, es el departamento del Eje Cafetero que más ha crecido en los últimos años en población universitaria. Las estadísticas indican que pasó de tener 16.314 estudiantes en 2002, entre pregrado, especialización, maestría y doctorado, a 37.285 en 2010, en instituciones públicas

¹⁷ El Diario, 2017. Pereira, Tercera ciudad con menor desempleo

¹⁸ Grajales S, 2018. Pereira cerró el 2017 con una tasa del 8.2% en desempleo. Caracol Radio Risaralda.

y privadas. Es decir, en ocho años la población vinculada a la educación superior en el departamento aumentó 128%, lo que la convierte, sin duda, en una región universitaria¹⁹.

Teniendo en cuenta lo anterior, al dirigirnos en el caso puntual de la situación laboral de los egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, específicamente del programa de Administración Ambiental, se propone la realización de un estudio para caracterizar el mercado laboral de estos, este fue elaborado de la mano de la Asociación de Egresados y Estudiantes de Administración del Medio Ambiente - AMBIEGRESADOS en el año 2012, y para el cual se tuvo en cuenta todos los egresados desde 1998 hasta el 2011, conformando un total de (657) individuos, con una muestra representativa de 198 personas, donde la proporción para el estudio de oferta laboral corresponde en cuanto al género femenino a un 51% es decir 101 egresados, mientras que el género masculino obtuvo una proporción de 49% con 97 egresados.

Para la fecha de investigación el porcentaje de ocupación de los Administradores Ambientales de la Universidad Tecnológica de Pereira se dividía de la siguiente manera; el 83.8% (166 egresados) tenían empleo, el 11.6% (23 egresados) sin empleo y hay un 4.5% de los egresados sin empleo y estaban realizando estudios de posgrado (Anexo 3). En cuanto a la comparación de los estratos con respecto al tiempo de conseguir el primer empleo, tuvo como resultado que en todos los estratos, entre el 30% y 38% de los egresados ya se encontraban trabajando al momento del grado y que el 18% del estrato B (entre 1 y 3 años de graduado) duró más de un año en la búsqueda. Además se observa que el porcentaje de egresados que nunca han conseguido empleo se distribuye en un 2% para el estrato B y un 1% para el D (Anexo 4).

Si se mira un poco la proporción de desempleo para los egresados a dicha fecha se tiene en cuenta que la distribución del periodo de desocupación más largo que han tenido los egresados que para el momento contaban con empleo, está representada por un 41% cuyo periodo fue inferior a 3 meses, seguido de un 33% que tuvo un periodo de desocupación entre 4 y 6 meses. El 16% de los individuos tuvo un periodo de entre 7 y 12 meses y finalmente el 10% de los egresados permaneció más de 1 año sin ninguna vinculación laboral²⁰.

¹⁹ Ministerio de Educación Nacional (2011). Pereira lidera la oferta en educación superior.

²⁰ UTP, 2012. Caracterización del Mercado Laboral Egresados del Programa de Administración del Medio Ambiente

Debido a lo anteriormente mencionado se hace necesario conocer la situación laboral de los egresados del programa en el año 2016 ya que esta fue una fecha donde (149) personas obtuvieron su título profesional como Administradores Ambientales, teniendo en cuenta que después de este grado ha transcurrido aproximadamente un año y medio, lo cual podría dar un panorama más actual del estado laboral de dichos individuos, y a su vez favorecer a los que esperan culminar la etapa de estudiante o llevan un tiempo menor al perteneciente a esta investigación de haber recibido su título.

Por lo que es necesario tener en cuenta los términos de indagación que a su vez están soportados mediante consideraciones teóricas que permiten analizar aquellos criterios propuestos. En la investigación que se lleva a cabo y en la cual se debe tomar en cuenta los núcleos de gestión de los estudiantes de administración ambiental desde las propuestas prácticas o teóricas y las actividades que desempeñan como una forma de recibir ingreso. De allí parte el análisis de esos procesos, pero también la manera en que desempeñan su labor para obtener una ganancia acorde a su perfil profesional y el tipo de contrato al que se ven expuestos, tanto así que nos permita generar unas propuestas acordes a las necesidades de los egresados próximos.

6. METODOLOGÍA

Para orientar un trabajo de investigación es necesario llevar a cabo un desarrollo metodológico que permita la adecuada consecución de los objetivos propuestos, así como una formulación clara, concreta y precisa del problema, se toma un modelo cualitativo enmarcado en un paradigma racionalista, teniendo en cuenta información no sólo cualitativa sino también cuantitativa, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, cuestiones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa²¹.

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Sampieri et al (2008) los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio; a su vez, Johnson et al. (2006) en un “sentido amplio” visualizan la investigación mixta como un continuo en donde se mezclan los enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de ellos o dándoles el mismo “peso”²².

De este modo, la presente se trata de una investigación mixta, con un enfoque descriptivo, explicativo, y propositivo, correspondiente a un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.

De acuerdo con la investigación mixta, el proceso de la investigación se lleva a cabo en las siguientes etapas: planteamiento del problema, diseño de investigación, el muestreo, la recolección de los datos, los procedimientos de análisis y/o interpretación de los datos (resultados) y por último la etapa propositiva.

²¹ López Noguero F, 2009. XXI, Revista de Educación, 4 (2002): 167-179 – Universidad de Huelva

²² Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008. Metodología de la investigación. Capítulo 17 Los métodos mixtos.

6.2. DISEÑO METODOLÓGICO

Cuadro 1. Diseño metodológico

Fase	Objetivo	Instrumento/ Técnica	Resultados
1	Diagnosticar las variables asociadas a la empleabilidad de la población objeto de estudio.	<ul style="list-style-type: none"> Revisión bibliográfica Encuesta digital (desarrollo propio) 	Análisis estadístico de tipo descriptivo elaborado e infografía.
2	Establecer las relaciones entre las competencias adquiridas como profesional y las oportunidades de vinculación laboral reales obtenidas	<ul style="list-style-type: none"> Diagrama de espina de pescado (adaptación) Técnica de árbol de problemas 	Esquema de árbol de problemas elaborados.
3	Proponer estrategias para el fortalecimiento de la inserción laboral y/o emprendimiento (social o empresarial) de los recién egresados	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de mapeo mental 	Mapa conceptual.

Para el cumplimiento del primer objetivo específico, se indagó información secundaria acerca de los proyectos y estudios realizados a la luz de la inserción laboral de los profesionales de pregrado, tomando como referencia dos casos de estudio realizados en la facultad de Ciencias Ambientales de la UTP.

Además, para la recolección de la información de las variables asociadas a la empleabilidad de la población objeto de estudio se construyó una encuesta digital auto-diligenciada, esta corresponde a un cuestionario previamente formulado, sobre el cual se establece la relación entre los investigadores y el encuestado.

En el año 2016, según el informe estadístico, del programa de Administración Ambiental, se graduaron 149 personas, siendo este el dato más alto de graduados hasta la fecha por año. Para lo anterior se requirió el acceso a la base de datos del programa para realizar el ejercicio de diligenciar la encuesta.

La encuesta es un instrumento que nos permitió recolectar la información a partir de una serie de preguntas dirigidas al conocimiento de las percepciones de los egresados en cuanto a: su perfil profesional, ocupacional y sus experiencias y/o oportunidades en el ejercicio laboral (Anexo 5).

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple (Tabla 1). El procedimiento de muestreo probabilístico le da a cada elemento de la población objetivo y/o a cada elemento de la muestra de un tamaño determinado, la misma probabilidad de ser seleccionado. De este modo, como primera medida se realizó un aleatorio del total de egresados para no sesgar la investigación en el momento de aplicar la encuesta, del cual se eligieron (96) participantes de la muestra.

Como punto de partida, se realizó una prueba piloto de la encuesta para su respectiva validación, esta prueba fue asignada a 5 egresados elegidos aleatoriamente. Posteriormente se procedió a enviar la encuesta a los 91 egresados restantes de manera aleatoria.

Tabla 1 Muestreo Aleatorio Simple

MÉTODO ESTADÍSTICO PARA DETERMINAR LA MUESTRA EN UNIVERSOS GRANDES

MARGEN DE ERROR (común en auditoría)		6,0%
TAMAÑO POBLACIÓN		149 *
NIVEL DE CONFIANZA (común en auditoría)		95% **

Valores Z (valor del nivel de confianza)	90%	95%	97%	98%	99%
Varianza (valor para reemplazar en la fórmula)	1,645	1,960	2,170	2,326	2,576

Nota:

- * Ingresar Tamaño de la Población - Universo
- ** Valor fijo para auditoría
- *** Ingresar los datos de la escala de acuerdo al tamaño de la población (universo)

$$\text{TAMAÑO DE LA MUESTRA} = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (\alpha_c^2 * (N - 1))} = 96$$

Donde:

α_c = Valor del nivel de confianza (varianza)

Cuadro de Muestra de Acuerdo a la Población (N)													
		1%	2,0%	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	5,0%	6,0%	7,0%	8,0%	9,0%	10,0%
N	2000	1.655	1.091	869	696	563	462	322	235	179	140	112	92
	4000	2.824	1.501	1.110	843	656	522	351	250	187	145	115	94
	6000	3.693	1.715	1.223	906	693	546	361	255	190	146	116	95
	8000	4.365	1.847	1.289	942	714	558	367	258	191	147	117	95
	10000	4.899	1.936	1.332	964	727	566	370	260	192	148	117	95
	12000	5.335	2.001	1.362	980	736	572	372	261	193	148	117	95
	14000	5.696	2.050	1.385	992	742	576	374	262	193	148	118	95
	16000	6.002	2.088	1.402	1.000	747	579	375	262	194	149	118	95
	18000	6.263	2.118	1.416	1.007	751	581	376	263	194	149	118	96
	149	147	140	136	131	125	120	108	96	85	75	66	59
	22000	6.686	2.165	1.436	1.018	757	584	378	264	194	149	118	96
	24000	6.859	2.183	1.444	1.022	759	586	378	264	194	149	118	96
	26000	7.013	2.198	1.451	1.025	761	587	379	264	195	149	118	96
	28000	7.151	2.211	1.457	1.028	763	588	379	264	195	149	118	96
	30000	7.275	2.223	1.462	1.030	764	588	379	264	195	149	118	96
32000	7.387	2.233	1.466	1.033	765	589	380	265	195	149	118	96	
34000	7.489	2.243	1.470	1.035	766	590	380	265	195	149	118	96	
36000	7.581	2.251	1.474	1.036	767	590	380	265	195	149	118	96	

Fuente: Pedro Morales Vallejo (2012).

El nivel de confianza es el riesgo que se acepta para equivocarse al presentar los resultados (también se puede denominar grado o nivel de seguridad), el nivel habitual de confianza es del 95%.

El margen de error hace referencia al error que se está dispuesto aceptar de equivocarse al seleccionar la muestra; para la presente investigación se estableció un margen de error del 6%.

La base de datos de (149) egresados fue sometida a la función de aleatorio mediante la herramienta de “Excel”, obteniendo los nombres de (96) personas a ser encuestadas.

Posteriormente de seleccionar las variables que inciden en las oportunidades laborales de los profesionales egresados del programa (resultados); se procede a identificar el problema genoestructural mediante el árbol de problemas, en los cuales se profundiza en las causas y efectos del mismo; y a su vez nos permite establecer las relaciones entre la academia y el mercado laboral.

Finalmente, después de conocer las oportunidades y experiencias de los egresados en el ámbito laboral, proponemos estrategias según diferentes temas

globales, que permitan fortalecer el perfil profesional y ocupacional en el ejercicio laboral de los Administradores Ambientales.

CAPÍTULO 2: RESULTADOS.

7. RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN GENERAL

7.1. VARIABLES INDEPENDIENTES

Para analizar los resultados se cuentan con variables dependientes e independientes, analizadas de manera individual y generando análisis entre las mismas, para un total de (96) egresados encuestados:

Tabla 2. Variables Independientes

Variable		Cantidad	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Edad	<=25	33	34,38%	34,38%
	Entre 26 y 29	40	41,67%	76,05%
	Entre 30 y 34	14	14,58%	90,63%
	>= 35	9	9,37%	100%
Medio por el cual obtuvo el título como Administrador Ambiental	Emprendimiento Empresarial (Creación de empresa)	4	4,1%	4,1%
	Seminario de grado	11	11,5%	15,5%
	Práctica empresarial	11	11,5%	27%
	Trabajo de grado	70	72,9%	100%
Sexo	Femenino	50	52%	52%
	Masculino	46	48%	100%
Tiene personas a cargo	Si	37	38,5%	38,5%
	No	59	61,5%	100%

Del total de la población encuestada el 76,05% se encuentran en un rango de edad entre menores de 25 y 29 años; asimismo, los Administradores Ambientales del año 2016 se encuentran representados en su mayoría por mujeres con un total de 52% y hombres con un total de 48%.

El 72,9% de los encuestados, se graduaron por medio de trabajo de grado, lo que posiblemente podría afectar a la hora de obtener experiencia laboral, el 11,5% realizaron práctica empresarial conducente a grado y el 4% de la población encuestada se graduaron por emprendimiento (creación de empresa). En el año 2016 se desarrolló un seminario conducente a grado, realizado por el 11,5% de los egresados del año 2016.

7.2. VARIABLES DEPENDIENTES

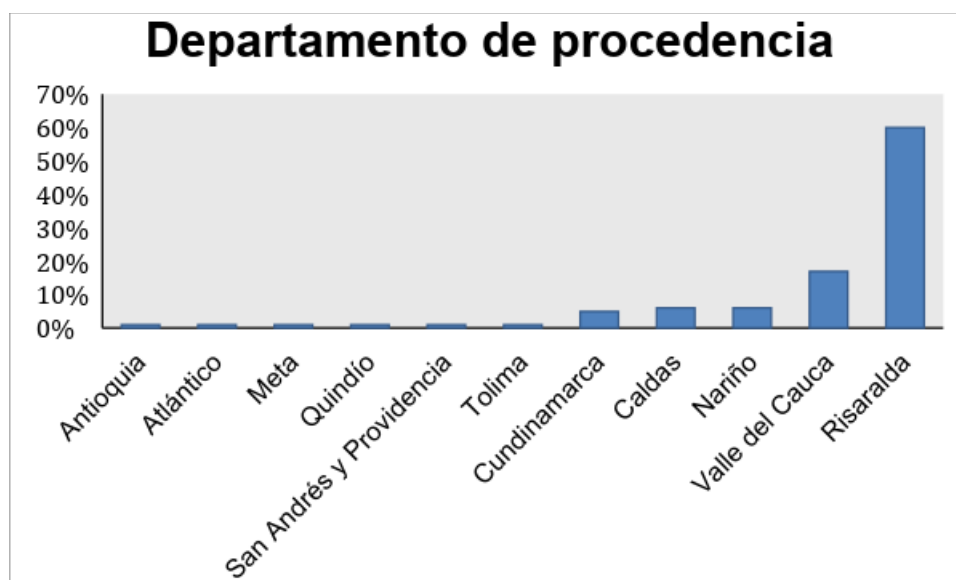
- **Departamento de procedencia**

Tabla 3. Departamento de procedencia

Departamento de procedencia	Cantidad	Porcentaje (%)
Antioquia	1	1%
Atlántico	1	1%
Meta	1	1%
Quindío	1	1%
San Andrés y Providencia	1	1%
Tolima	1	1%
Cundinamarca	5	5%
Caldas	6	6%
Nariño	6	6%
Valle del Cauca	16	17%
Risaralda	57	60%
Total	96	100%

Figura 1. Departamento de procedencia

Ilustración 1. Departamento de procedencia



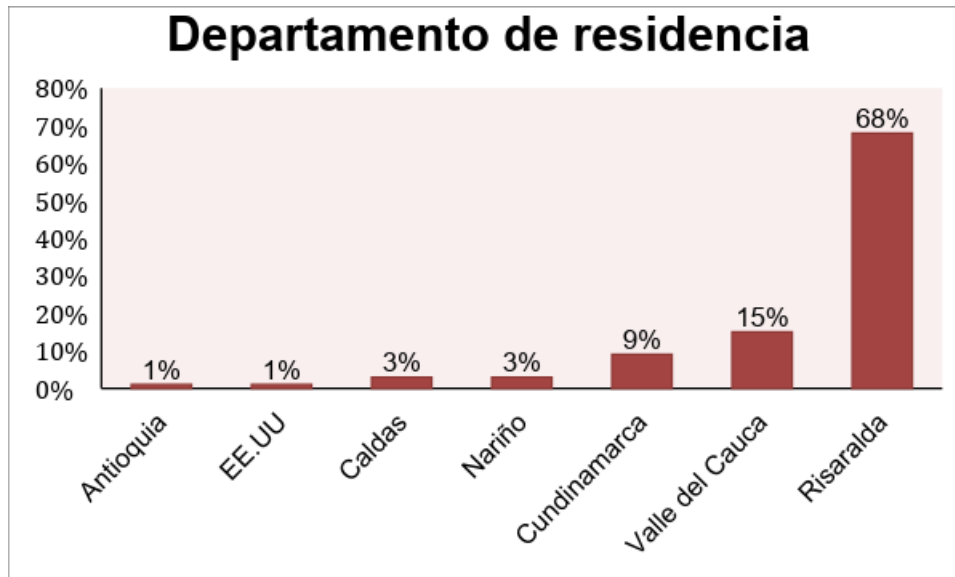
El 59% de los Administradores Ambientales graduados del año 2016 son oriundos del departamento de Risaralda, de municipios como Pereira, Dosquebradas, Belén de Umbría, La Virginia, Guática, Quinchía, Santa Rosa, Pueblo Rico; y el 17% del departamento de Valle del Cauca de municipios como Cartago, Buga, Toro.

- **Departamento de residencia**

Tabla 4. Departamento de residencia

Departamento de Residencia	Cantidad	Porcentaje (%)
Antioquia	1	1%
EE.UU	1	1%
Caldas	3	3%
Nariño	3	3%
Cundinamarca	9	9%
Valle del Cauca	14	15%
Risaralda	65	68%
Total	96	100%

Ilustración 2. Departamento de residencia



Los profesionales recién graduados han tenido que desplazarse de su departamento y/o ciudad natal con la finalidad de obtener oportunidades de empleo; como se expresa en la gráfica, incluso migran a otro país. Sin embargo, el 68% de la población permanece en el departamento de Risaralda, el 15% en el departamento de Valle del Cauca, aumenta la población residente en el departamento de Cundinamarca con un porcentaje del 9% y disminuye la población del departamento de Caldas y Nariño.

- **Núcleo de gestión en el cual se enmarcó el trabajo de grado o práctica empresarial realizada por el egresado**

Tabla 5. Núcleo de gestión en el cual se enmarcó el trabajo de grado o práctica empresarial

Núcleo de Gestión	Cantidad	Porcentaje
Economía Ambiental	1	1,04%
Metabolismo Urbano	1	1,04%
Propuesta de administración de núcleo forestal	1	1,04%
Metabolismo de alimentos	1	1,04%
Medición de huella	1	1,04%
Gestión Ambiental Territorial	1	1,04%
Gestión Ambiental Cultural	1	1,04%
Evaluación de Impacto Ambiental	1	1,04%
Biotecnología	1	1,04%
Acreditación de laboratorios de calidad del aire	1	1,04%
Conservación y Uso Sostenible de la biodiversidad	2	2%
*Gestión de Tecnologías Ambientalmente Apropriadas	2	2%
*Gestión Integral de Recurso Hídrico	3	3%
*Emprendimiento Empresarial	5	5,2%
*Gestión del Riesgo de Desastres	7	7%
*Gestión de Sistemas Ambientales Urbanos	7	7%
*Gestión de Sistemas Ambientales Rurales	7	7%
Educación Ambiental	9	9,4%
*Gestión Ambiental Empresarial	13	14%
No Aplica	13	14%
*Gestión Integral de Residuos Sólidos	18	19%

Total	96	100%
-------	----	------

Nota: La simbología (*) señalada en la tabla anterior toma en cuenta aquellas opciones dadas en la encuesta virtual, las demás corresponden a las opciones diligenciadas como otras opciones por los egresados

Ilustración 3. Núcleo de gestión en el cual se enmarca el trabajo de grado o práctica empresarial



Según los resultados de la encuesta, los núcleos de gestión del trabajo de grado y/o práctica empresarial de los graduados en el 2016 con más incidencia fueron: la Gestión Integral de Residuos Sólidos (GIRS) con el 19% seguido de Gestión

Ambiental Empresarial (GAE) con el 14% y Educación Ambiental (EA) con el 9%. Aquellos que se graduaron por medio de seminario no aplican (14%).

7.3. RESULTADOS DE LOS EGRESADOS EMPLEADOS

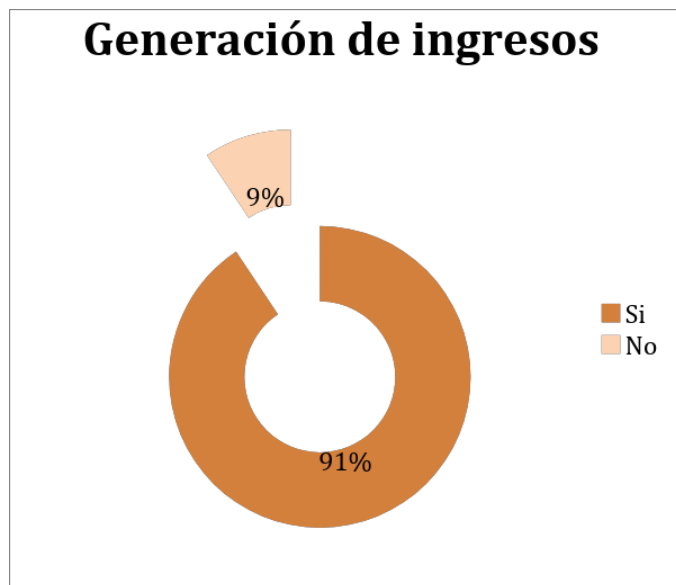
La presente sesión se ilustrará de acuerdo con las preguntas realizadas en la encuesta digital (Anexo 5).

1. ¿Desarrolla alguna actividad que le genere ingresos (dinero y/o especie)?

Tabla 6. Egresados que generan ingresos

Generación de ingresos	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí	87	91%
No	9	9%
Total	96	100%

Ilustración 4. Egresados que generan ingresos



Actualmente el 91% de los Administradores Ambientales graduados en el año 2016 se encuentran generando ingresos, sin embargo, no quiere decir que todos los que generan ingresos desempeñen cargos acordes al perfil profesional.

1. ¿La actividad generadora de ingresos la desarrolla cómo?

Tabla 7. Actividad generadora de ingresos

Cómo genera ingresos	Cantidad	Porcentaje (%)
Empresario (negocio formal) o Emprendedor Social (Gestor de entidad sin ánimo de lucro - ESAL)	7	8%
Trabajador Independiente (Autoempleo)	15	17%
Contrato por Prestación de Servicios Profesionales	30	35%
Trabajo Dependiente (contrato laboral)	35	40%
Total	87	100%

Ilustración 5. Actividad generadora de ingresos



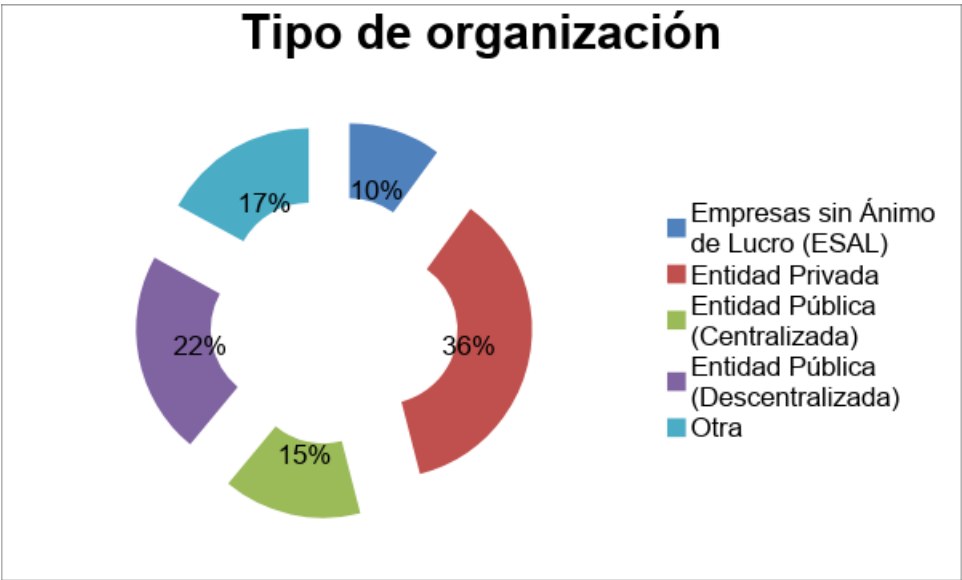
Del 91% de la población que se encuentra generando ingresos, el 40% tienen un contrato laboral, el 34% se emplean por prestación de servicios profesionales, el 17% generan sus ingresos de manera independiente y el 8% son empresarios o emprendedores.

2. ¿Cuál es el tipo de organización a la cual está vinculado?

Tabla 8. Tipo de organización

Tipo de organización	Cantidad	Porcentaje (%)
Empresas sin Ánimo de Lucro (ESAL)	9	10%
Entidad Pública (Centralizada)	13	15%
Otra	15	17%
Entidad Pública (Descentralizada)	19	22%
Entidad Privada	31	36%
Total	87	100%

Ilustración 6. Tipo de organización



Las entidades privadas son el tipo de organización en la cual están vinculados el 36% de los Administradores Ambientales que se encuentran generando ingresos, el 21% hacen parte de entidades públicas (descentralizado), el 16% pertenecen a entidades públicas (centralizado) y el 10% hacen parte de Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), especialmente aquellos que presentan un contrato por prestación de servicios profesionales.

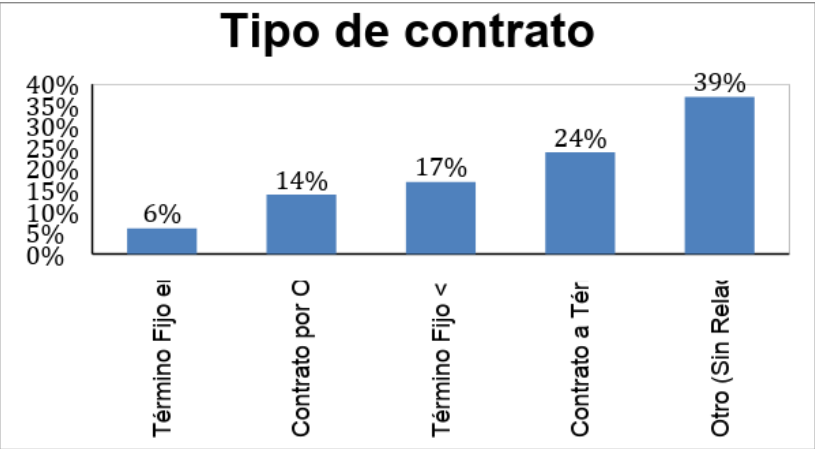
3. Si es trabajador dependiente: ¿Qué tipo de contrato tiene?

Tabla 9. Tipo de contrato laboral

Tipo de Contrato	Cantidad	Porcentaje (%)
*Término fijo entre 1 y 3 años	5	6%
*Contrato por obra o labor	12	14%
*Término fijo < 1 año	15	17%
*Contrato a término Indefinido	21	24%
Otro (Sin relación laboral)	34	39%
Total	87	100%

Nota: La Simbología (*) señalada en la tabla anterior toma en cuenta aquellas opciones dadas en la encuesta virtual, las demás corresponden a las opciones diligenciadas como otras opciones por los egresados.

Ilustración 7. Tipo de contrato laboral



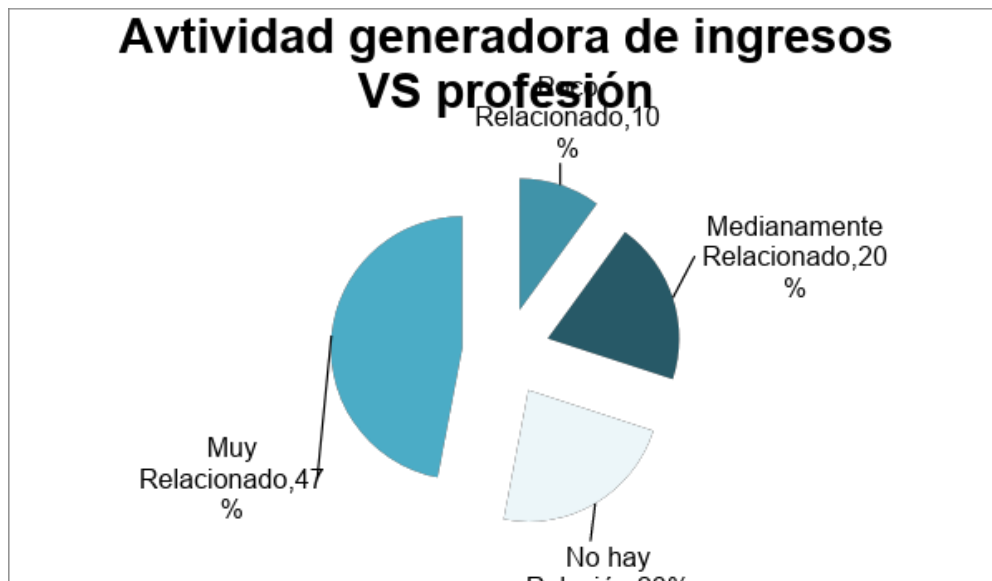
De la población que genera ingresos, el 6% tienen un contrato fijo por un tiempo entre 1 y 3 años y el 17% un contrato fijo menor a 1 año, ambos especialmente de entidades privadas y públicas; el 24% tienen un contrato a término indefinido y en su mayoría se encuentran vinculados a entidades privadas. El 34% restante, correspondiente a otro (sin relación laboral) hace referencia a trabajadores independientes.

4. ¿La actividad que desempeña actualmente, está relacionada directamente con su profesión de Administrador Ambiental?

Tabla 10. Actividad generadora de ingresos vs Profesión

Nivel de relación	Cantidad	Porcentaje (%)
Poco relacionado	9	10%
Medianamente relacionado	17	20%
No hay relación	20	23%
Muy relacionado	41	47%
Total	87	100%

Ilustración 8. Actividad generadora de ingresos vs Profesión



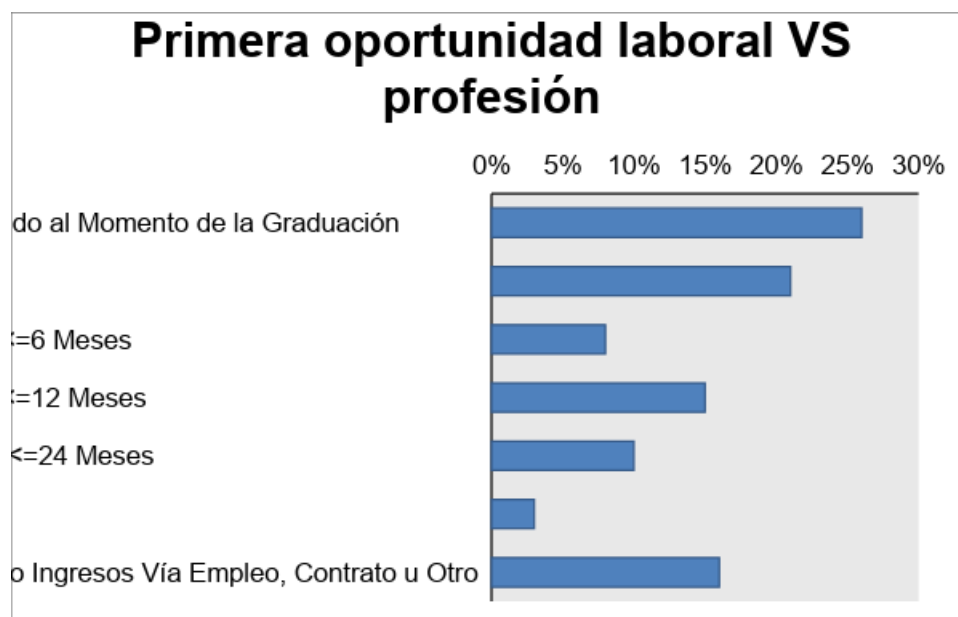
El 91% de los encuestados se encuentran realizando una actividad que le genera ingresos, sin embargo, las actividades del 33% de la población son poco relacionadas y/o sin ninguna relación al perfil ocupacional del Administrador Ambiental y el 67% restante de la población realiza actividades medianamente relacionadas y muy relacionadas a su perfil profesional.

5. **¿Cuánto tiempo después de haberse graduado, consiguió su primera oportunidad (empleo, contrato u otro), como Administrador Ambiental?**

Tabla 11. Primera oportunidad laboral como Administrador Ambiental

Rango de tiempo	Cantidad	Porcentaje (%)
Ya estaba laborando al momento de la graduación	23	26%
< 3 meses	18	21%
Entre > 3 meses y <= 6 meses	7	8%
Entre > 6 meses y <= 12 meses	13	15%
Entre > 12 meses y <= 24 meses	9	10%
>24 Meses	3	3%
Nunca ha generado ingresos vía empleo, contrato u otro	14	16%
Total	87	100%

Ilustración 9. Primera oportunidad laboral como Administrador Ambiental



Se evidencia que el 26% de la población ya se encontraba laborando como Administradores Ambientales al momento de su graduación, asimismo, el 44% demoraron entre menos de 3 meses y 12 meses en desempeñar su perfil profesional, el 13% demoraron entre más de 12 meses y 4 meses y el 16% nunca

ha generado ingresos vía empleo, contrato u otro como Administradores Ambientales.

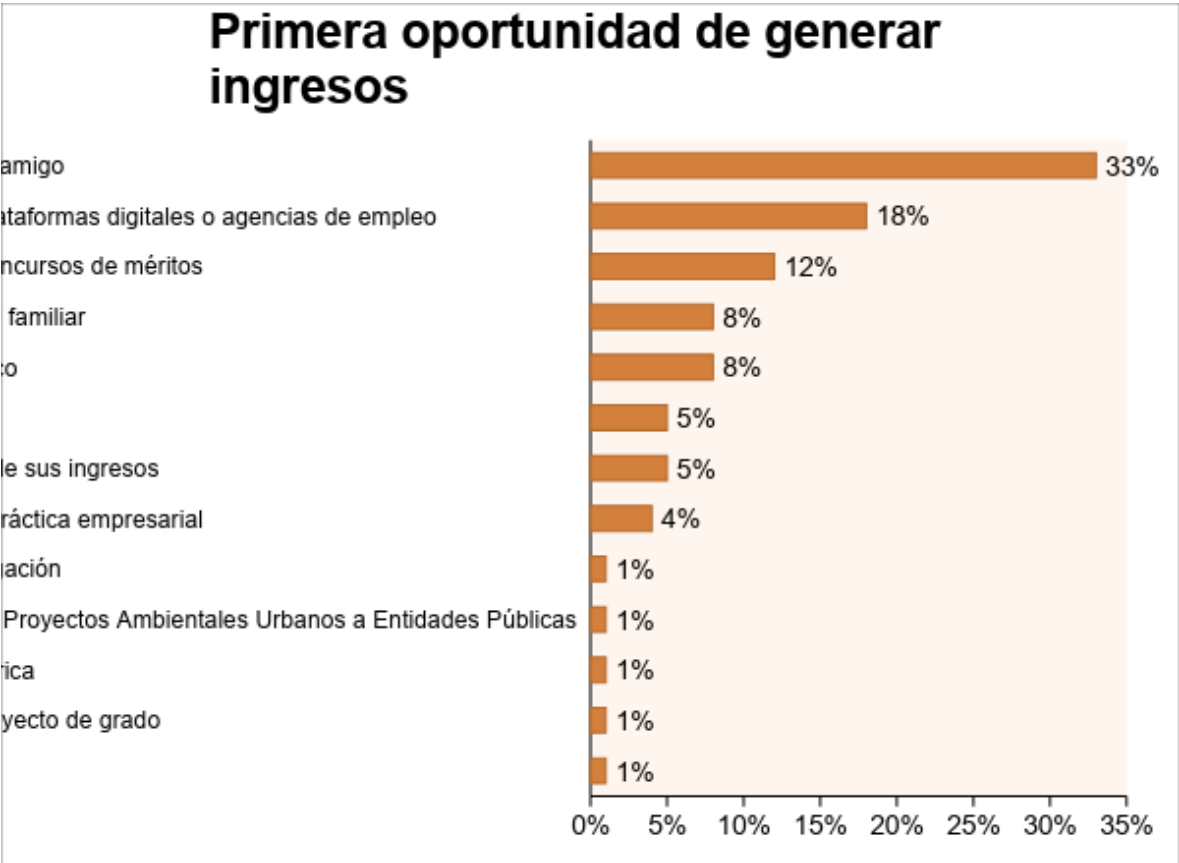
6. ¿De qué manera consiguió su primera oportunidad de generación ingresos (empleo, contrato, otro)?

Tabla 12. Primera oportunidad de generar ingresos

Manera de obtener el primer empleo	Cantidad	Porcentaje
Convocatoria	1	1%
Extensión del proyecto de grado	1	1%
Vinculación histórica	1	1%
Transferencia de Proyectos Ambientales Urbanos a Entidades Públicas	1	1%
Grupo de investigación	1	1%
Aplicación de monitoria en Jardín Botánico de la UTP	1	1%
Vinculación por práctica empresarial	3	4%
*Autogenerador de sus ingresos	4	5%
Otro	4	5%
*Por apoyo político	7	8%
*Por medio de un familiar	8	8%
*Por medio de concursos de méritos	10	12%
*Por medio de plataformas digitales o agencias de empleo	16	18%
Por medio de un amigo	29	33%
Total	96	100%

Nota: La simbología (*) señalada en la tabla anterior toma en cuenta aquellas opciones dadas en la encuesta virtual, las demás corresponden a las opciones diligenciadas como otras opciones por los egresados.

Ilustración 10. Primera oportunidad de generar ingresos



El 33% de la población consiguió su primera oportunidad de empleo por medio de un amigo, a su vez, se destaca la oportunidad y facilidad que ofrecen plataformas digitales, agencias de empleo y los concursos. El 8% de la población obtuvieron su primera oportunidad de empleo por apoyo político, especialmente para cargos en entidades públicas.

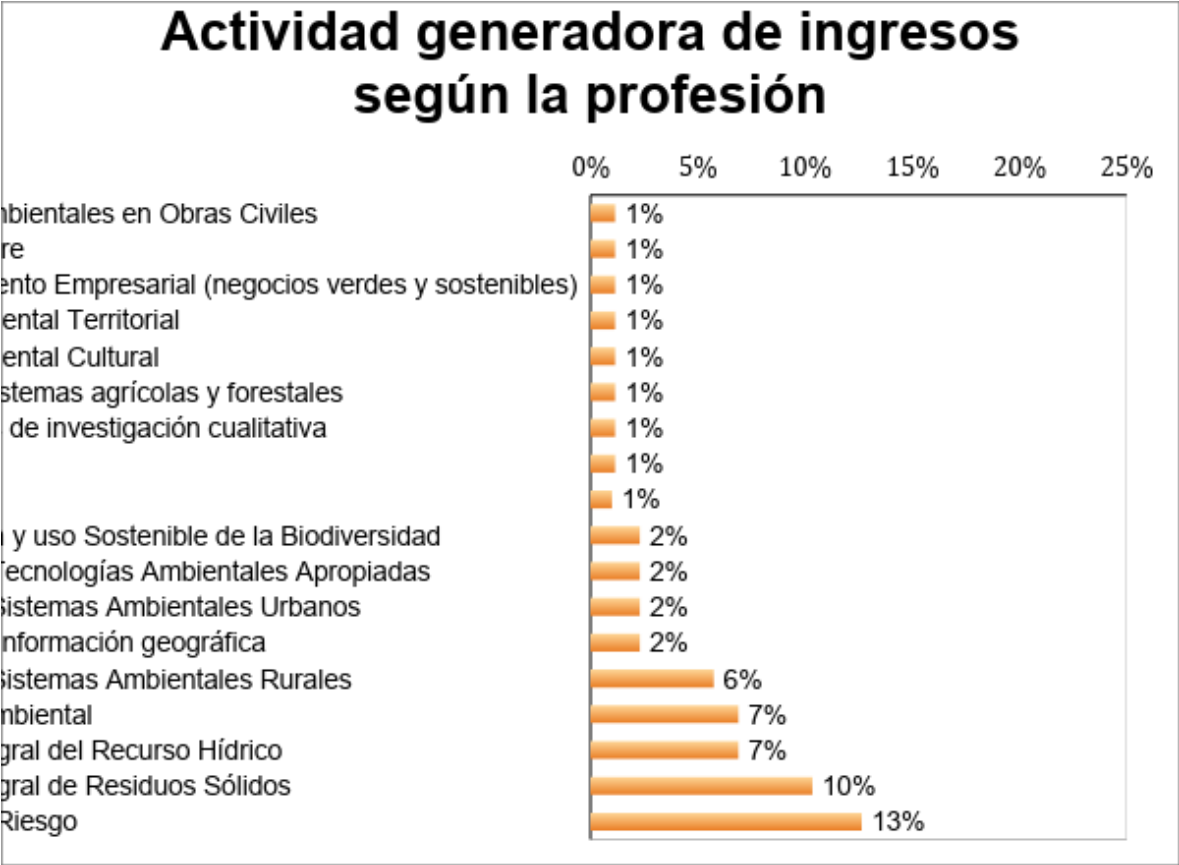
7. ¿Su actividad, con base en el perfil profesional del Administrador Ambiental, se enmarca en?

Tabla 13. Actividad generadora de ingresos según la profesión

Actividad	Cantidad	Porcentaje
Asesorías ambientales en obras civiles	1	1%
Calidad del aire	1	1%
*Emprendimiento Empresarial (negocios verdes y sostenibles)	1	1%
Gestión Ambiental Cultural	1	1%
Gestión Ambiental Territorial	1	1%
Gestión de Sistemas Agrícolas y Forestales	1	1%
Metodologías de investigación cualitativa	1	1%
Salud	1	1%
Turismo	1	1%
Conservación y uso sostenible de la biodiversidad	2	2%
*Gestión de Sistemas Ambientales Urbanos	2	2%
Sistemas de Información Geográfica	2	2%
*Gestión de Tecnologías Ambientalmente Apropriadas	2	2%
*Gestión de Sistemas Ambientales Urbanos	2	2%
*Gestión de Sistemas Ambientales Rurales	5	6%
Educación Ambiental	6	7%
*Gestión Integral del Recurso Hídrico	6	7%
*Gestión Integral de Residuos Sólidos	9	10%
*Gestión del Riesgo de Desastres	11	13%
*Gestión Ambiental Empresarial	15	17%
Total	96	100%

Nota: La simbología (*) señalada en la tabla anterior toma en cuenta aquellas opciones dadas en la encuesta virtual, las demás corresponden a las opciones diligenciadas como otras opciones por los egresados.

Ilustración 11. Actividad generadora de ingresos según la profesión



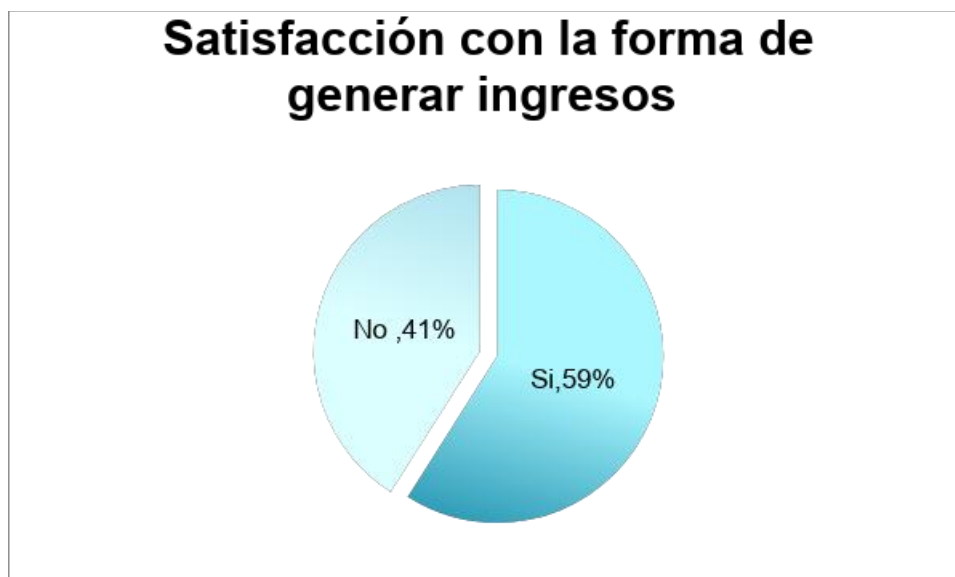
Del total de egresados que diligenciaron la encuesta, el 13% se dedica a la Gestión del Riesgo de Desastres, el 10% a la Gestión Integral de Residuos Sólidos, el 7% a la Gestión Integral del Recurso Hídrico y a la Educación Ambiental y el 6% a la Gestión de Sistemas Ambientales Rurales. Es importante destacar la importancia de la Gestión Ambiental Empresarial en el programa de Administración Ambiental, pues el 17% de la población encuestada se encuentra realizando actividades relacionadas a esta disciplina.

8. ¿Se siente satisfecho con su forma de generar ingresos?

Tabla 14. Satisfacción con la forma de generar ingresos

Satisfecho	Cantidad	Porcentaje (%)
Si	51	59%
No	36	41%
	87	100%

Ilustración 12. Satisfacción con la forma de generar ingresos



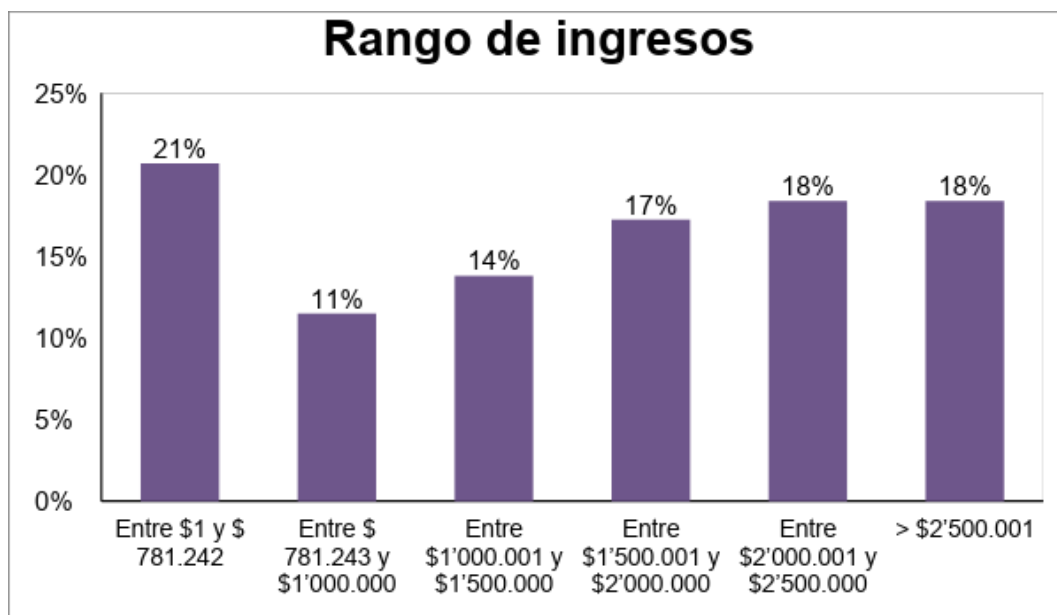
Si bien el 59% de los egresados se encuentran satisfechos con la forma de generar ingresos, aunque algunos se desempeñan como Administradores Ambientales no se sienten conformes con la estabilidad laboral y por el tipo de contrato que tienen. A su vez, el 36% que no se encuentran satisfechos expresan el poco compromiso desde los diferentes sectores en cuanto a la parte ambiental.

9. ¿En qué rango se encuentran sus ingresos mensuales?

Tabla 15. Ingresos

Rango	Cantidad	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Entre \$1 y \$781.242	18	21%	21%
Entre \$781.243 y \$1.000.000	10	14%	35%
Entre \$1.000.001 y \$1.500.000	12	18%	53%
Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	15	12%	65%
Entre \$2.000.001 y \$2.500.000	16	17%	82%
>\$2.500.000	16	18%	100%
Total	87	100%	

Ilustración 13. Ingresos



El 21% de los egresados que sus ingresos están entre \$1 y \$ 781.242, el 14% presenta ingresos entre \$781.243 y \$1'000.000, 18% tienen ingresos entre \$1'000.0001 y \$1'500.000. A su vez, 47 egresados manifiestan tener ingresos entre \$1'500.001 y >\$2'500.00

30 personas de los egresados se encuentran vinculados a contratación por prestación de servicios profesionales, cuyos ingresos varían entre \$1 y <\$2'500.000. De la anterior cantidad de egresados 21 de ellos sus ingresos se encuentran entre \$1'500.001 y >\$2'500.00.

11. ¿Cuáles habilidades personales y profesionales consideran como fortalezas para vincularse a una organización?

Tabla 16. Habilidades para vincularse a una organización

Habilidad	Cantidad	Porcentaje
Idioma Extranjero	1	1%
Adaptabilidad, Formulación de Proyectos y auditorías	2	2%
Autonomía, Deseos de Aprender y Buena Presentación	7	8%
Conocimiento en Diferentes Temas, Actitud Positiva y Educación Ambiental	7	8%
Trabajo en Equipo, Evaluación de Impacto Ambiental y Aplicar la Teoría con la Práctica	25	29%
Liderazgo y Toma de Decisiones	45	52%
Total	96	100%

Ilustración 14. Habilidades para vincularse a una organización



Se evidencia que las habilidades más significativas para los encuestados a la hora de vincularse a una organización son el liderazgo, toma de decisiones, trabajo en equipo, evaluación de impacto ambiental y aplicar la teoría con la práctica; habilidades personales por encima de las profesionales. Se denota la importancia del liderazgo y la toma de decisiones como habilidades profesionales en el campo de la Administración Ambiental.

12. ¿Qué factores externos e internos influyen a la hora de adquirir un empleo?

Tabla 17. Factores que influyen para emplearse

Satisfecho	Cantidad	Porcentaje (%)
Falta de maestría	1	1%
Experiencia laboral	1	1%
Clientelismo y corrupción	1	1%
Padrinos políticos	3	3%
Poca oferta laboral	10	12%
*Tipo de contrato	14	16%
*Sueldo	17	20%
*Horarios de trabajo	18	21%
*Cercanía a la organización contratante	22	25%
Total	87	100%

Nota: La simbología (*) señalada en la tabla anterior toma en cuenta aquellas opciones dadas en la encuesta virtual, las demás corresponden a las opciones diligenciadas como otras opciones por los egresados.

Ilustración 15. Factores que influyen para emplearse



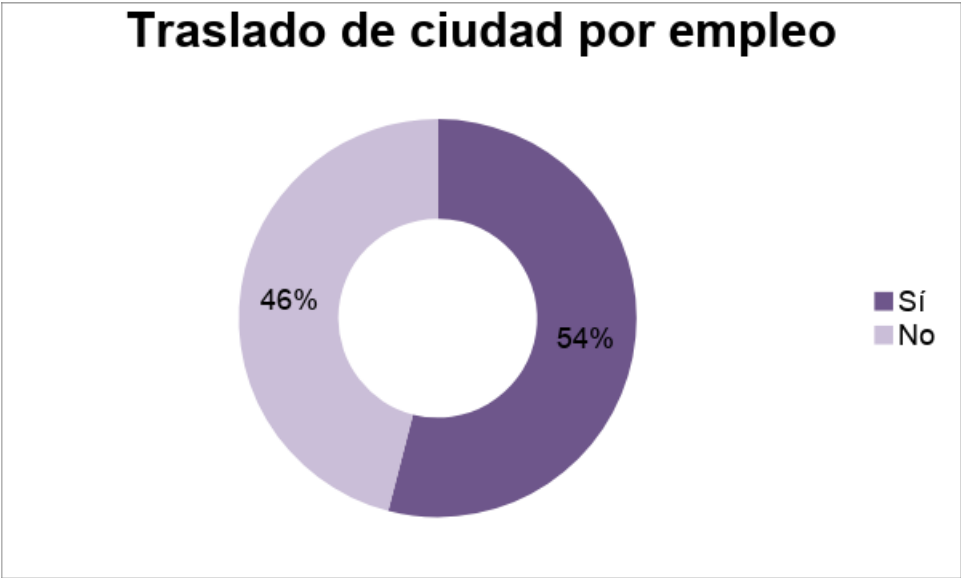
Entre los factores más importantes a la hora de conseguir un empleo se encuentra el sueldo (es decir, los ingresos) con un 25%, la cercanía a la entidad contratante con un 20% dado al desplazamiento de su ciudad y/o departamento de origen; los horarios de trabajo con un 16% y la experiencia laboral con un 12%.

13. Se ha tenido que trasladar de su ciudad natal por oportunidad de: ¿empleo, contrato de servicios o proyecto personal?

Tabla 18. Traslado de ciudad por empleo

Traslado	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí	47	54%
No	40	46%
Total	87	100%

Ilustración 16. Traslado de ciudad por empleo



Del 91% de los egresados de Administración Ambiental del año 2016, el 54% de ellos se han tenido que desplazar de su ciudad de residencia para obtener mayores oportunidades a la hora de vincularse a una organización.

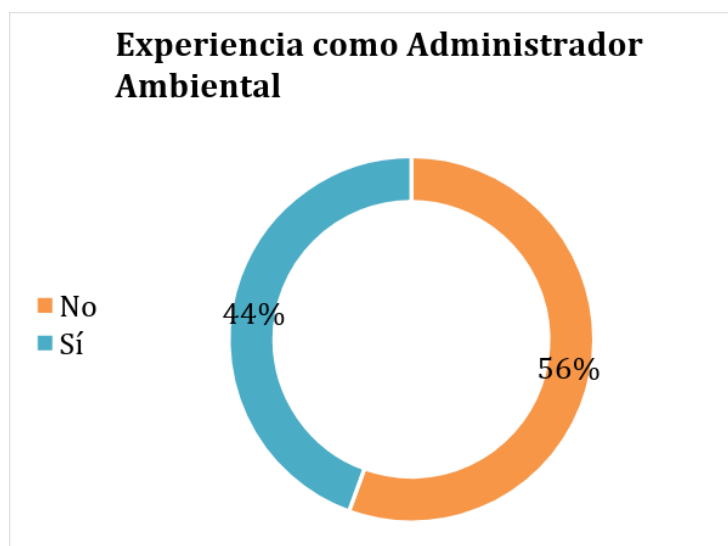
7.4. RESPUESTAS DE EGRESADOS DESEMPLEADOS

14. ¿Ha logrado tener algún tipo de experiencia, como Administrador Ambiental?

Tabla 19. Experiencia como Administrador Ambiental

Experiencia	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí	4	56%
No	5	44%
Total	9	100%

Ilustración 17. Experiencia como Administrador Ambiental



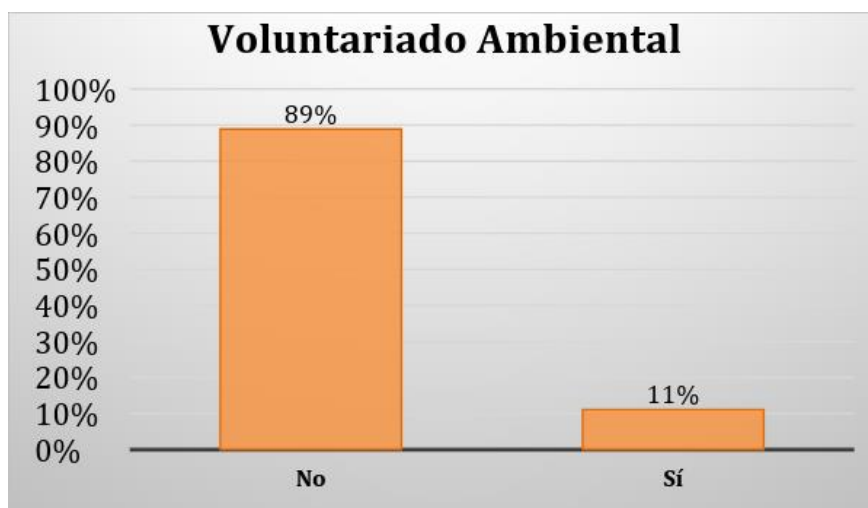
Del 9% de la población que no está generando ingresos el 44% ha tenido una o más experiencias como Administradores Ambientales; y el 56% de la población hasta el momento no ha tenido experiencia desempeñando la profesión.

15. ¿Desarrolla actividades relacionadas con voluntariado ambiental?

Tabla 20. Realiza voluntariado ambiental

Voluntariado	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí	1	11%
No	8	89%
Total	9	100%

Ilustración 18. Realiza voluntariado ambiental



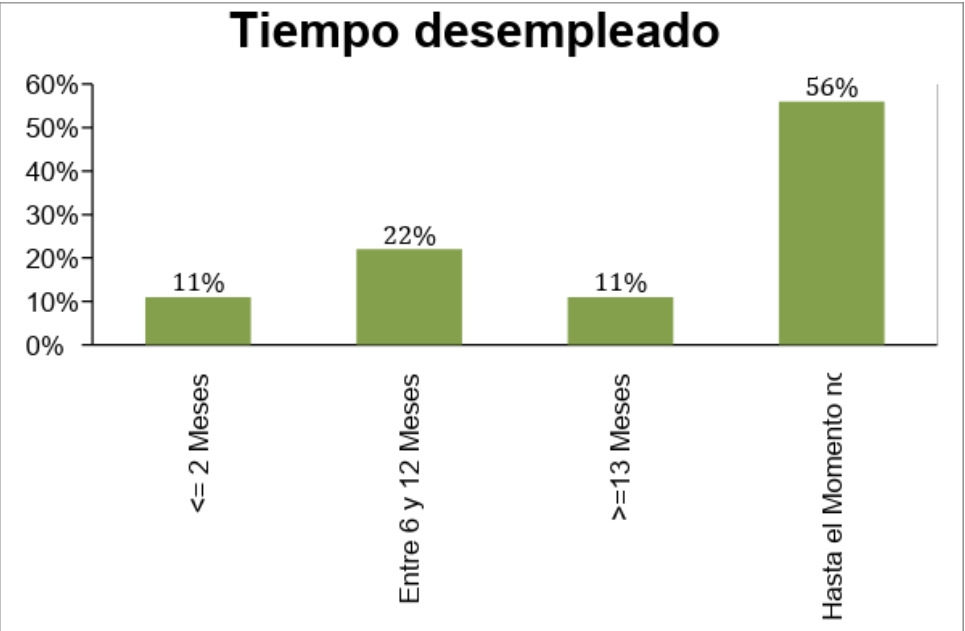
Del 9% de las personas que actualmente no desarrollan actividades que les generen ingresos, el 1% (una persona) se encuentra en redes de voluntariado ambiental.

16. ¿Hace cuánto tiempo no se desempeña como Administrador Ambiental?

Tabla 21. Tiempo desempleado como Administrador Ambiental

Tiempo	Cantidad	Porcentaje (%)
<= 2 Meses	1	11%
Entre 6 y 12 Meses	2	22%
>=13 Meses	1	11%
Hasta el Momento no se ha Desempeñado como Administrador Ambiental	5	56%
Total	9	100%

Ilustración 19. Tiempo desempleado como Administrador Ambiental



Del 9% que no generan ingresos, el 56% hasta el momento no se han desempeñado como Administradores Ambientales, el 22% se han demorado entre 6 y 12 meses para obtener su primera oportunidad de ejercer su profesión y el restante 22% se han tardado menos de 2 meses y más de un año.

17. ¿Considera usted que su perfil de Administrador Ambiental está acorde a las necesidades de las organizaciones contratantes?

Tabla 22. Perfil profesional vs Organizaciones contratantes

Es acorde	Cantidad	Porcentaje (%)
Sí	4	44%
No	5	56%
Total	9	100%

Ilustración 20. Perfil profesional vs Organizaciones contratantes



Del 9% de los egresados que no se encuentran generando ingresos, 5 de los egresados de Administración Ambiental del 2016 consideran que su perfil profesional no se encuentra acorde a los requerimientos de las organizaciones contratantes, sin embargo, 4 egresados que si han tenido experiencia con la profesión consideran que el perfil profesional si se encuentra acorde a los requerimientos de las organizaciones contratantes.

18. ¿Qué factores considera están influyendo, para no vincularse a una organización?

Tabla 23. Factores para vincularse a una organización

Requerimientos	Cantidad	Porcentaje (%)
Falta de experiencia	6	67%
Sueldo	1	11%
Género	1	11%
Tipo de Organización y Tipo de Contrato	1	11%
Total	9	100%

Ilustración 21. Factores para vincularse a una organización



Del total de los egresados que no se encuentran generando ingresos (9%), expresan que los factores influyentes para no vincularse a una organización más votado es la falta de experiencia con el 67% de votos, el sueldo (ingresos), género, tipo de organización y tipo de contrato con un 11% cada uno.

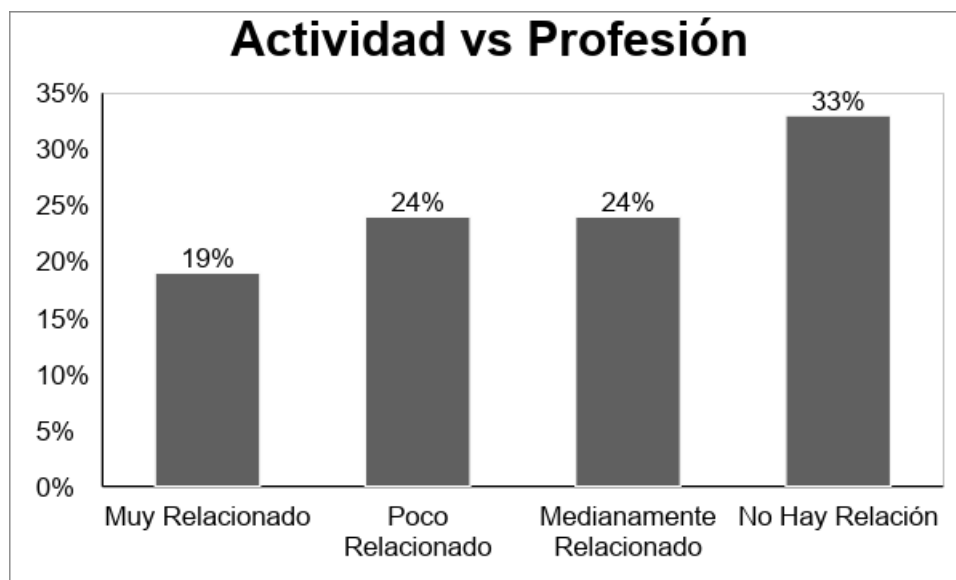
7.4. RESPUESTAS DE EGRESADOS EMPRESARIOS E INDEPENDIENTES

19. ¿Su actividad se encuentra relacionada a la profesión como Administrador Ambiental?

Tabla 24. Actividad vs Profesión

Relación	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy Relacionado	4	19%
Poco Relacionado	5	24%
Medianamente Relacionado	5	24%
No Hay Relación	7	33%
Total	21	100%

Ilustración 22. Actividad vs Profesión



El 25% (22 personas) de los egresados que se encuentran generando ingresos como independientes, emprendedores o empresarios, generan una relación con la profesión como Administradores Ambientales de la siguientes manera: el 57% de estos su actividad generadora de ingresos no tiene relación a la profesión, la generación de ingresos del restante 43% si presenta relación la Administración Ambiental.

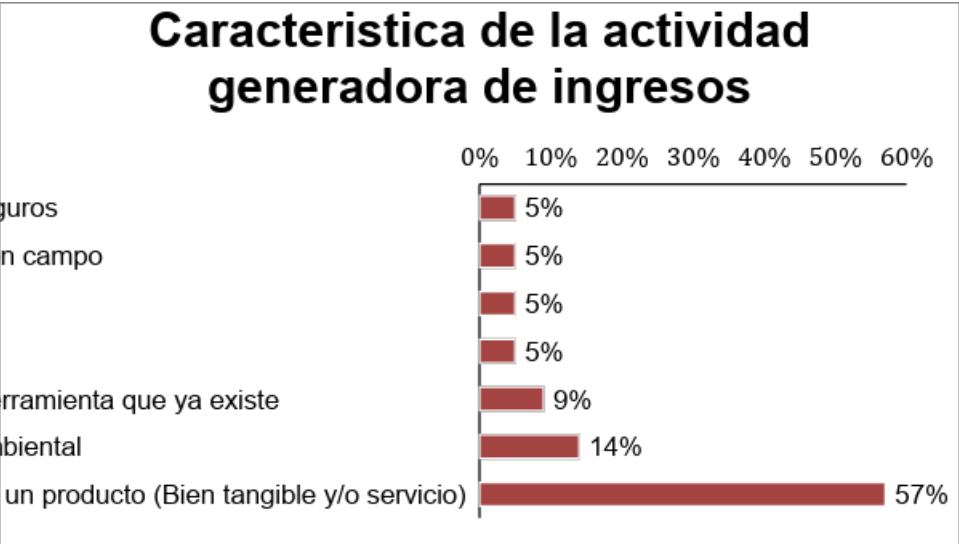
20. Su actividad está enmarcada en una idea sobre:

Tabla 25. Característica de la actividad generadora de ingresos

Característica	Cantidad	Porcentaje (%)
Agencia de seguros	1	5%
Investigación en campo	1	5%
Otro	1	5%
Publicidad	1	5%
*Mejorar una herramienta que ya existe	2	9%
*Consultoría ambiental	3	14%
*La creación de un producto (bien tangible y/o servicio)	12	57%
Total	21	100%

Nota: La simbología (*) señalada en la tabla anterior toma en cuenta aquellas opciones dadas en la encuesta virtual, las demás corresponden a las opciones diligenciadas como otras opciones por los egresados.

Ilustración 23. Característica de la actividad generadora de ingresos



De los egresados de Administración Ambiental cuya actividad generadora de ingresos la realizan como independientes, empresarios o emprendedores, el 57% de ellos se han enmarcado principalmente en la creación de un producto (bien tangible y/ servicio), el 14% se encuentran realizando consultoría ambiental, el 9% se dedican a mejorar una herramienta ya existente, y el resto con un 5% cada uno generan ingresos mediante una agencia de seguros, investigación en campo, publicidad y otro (otro tipo de labores).

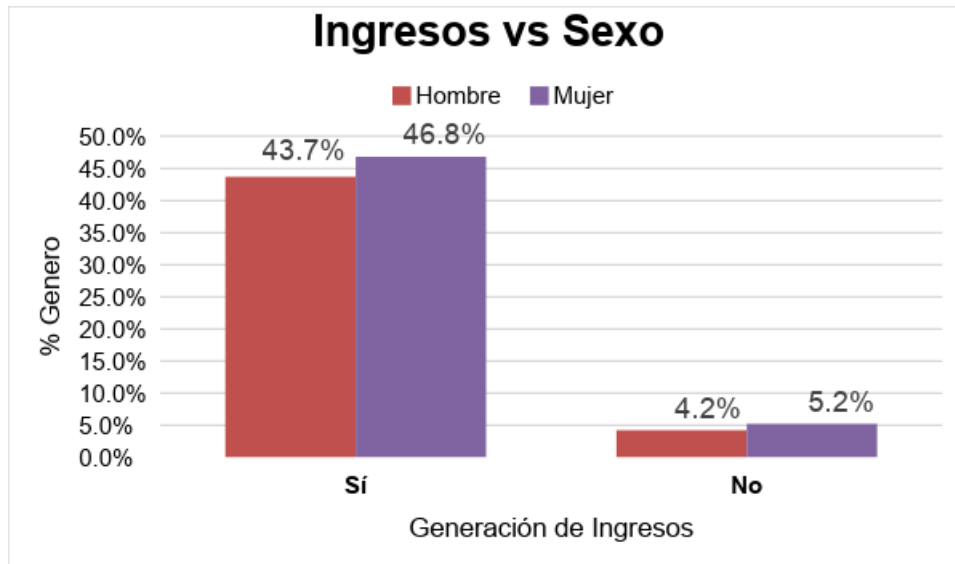
7.5. ANÁLISIS ENTRE VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES DEL ESTUDIO

- **Generación de ingresos de acuerdo al sexo**

Tabla 26. Generación de ingresos vs Sexo

Ingresos	F	M	%F	%M
Si	45	42	46,8%	43,7%
No	5	4	5,2%	4,3%
Subtotal	50	46	52%	48%
Total		96		100%

Ilustración 24. Generación de ingresos vs Sexo



Al realizar el análisis entre las variables sexo y los ingresos que los egresados tienen; del total de la muestra, el 46,8% son mujeres que se encuentran generando ingresos, y el 5,2% restante no generan ingresos. Sin embargo, los hombres tienen un porcentaje no tan lejano a las mujeres, pues el 43,7% del sexo masculino se encuentra obteniendo ingresos y solo el 4,3% no tiene ingresos.

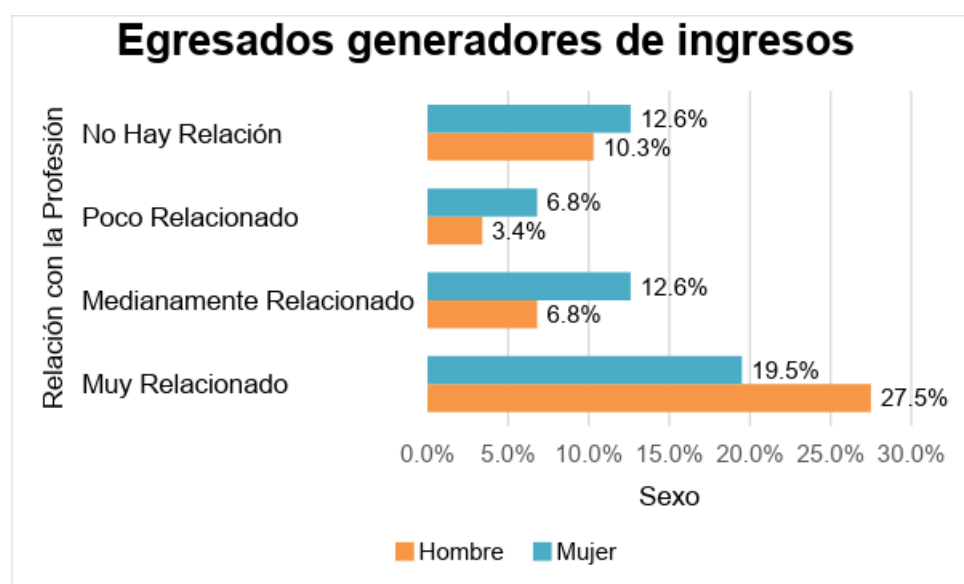
Si bien las mujeres superan a los hombres en cantidad, del 46,8% de las mujeres, el 11,1% no genera ingresos; y del 43,7% de los hombres, el 9,5% no genera ingresos. Aunque la diferencia de los porcentajes es mínima, se puede intuir cómo influye el sexo en cuanto a las oportunidades laborales que se presentan.

- **Relación de actividades generadoras de ingresos con el sexo**

Tabla 27. Actividad vs Sexo

Relación	F	M	%F	%M
Muy Relacionado	17	24	19,5%	27,5%
Medianamente Relacionado	11	6	12,6%	6,8%
Poco Relacionado	6	3	6,8%	3,4%
No Hay Relación	11	9	12,6%	10,3%
Subtotal	45	42	52%	48%
Total		87		100%

Ilustración 25. Actividad vs Sexo



Los 87 egresados que se encuentran generando ingresos se dividen entre 45 mujeres y 42 hombres, de los cuales se tiene en cuenta la relación entre la actividad desarrollada por ellos con la profesión como Administradores Ambientales; para lo cual se obtuvo que el sexo femenino en un 19,5% tienen mucha relación con la profesión, un 12,6% medianamente se relaciona, un 6,8% está poco relacionada y por último el 12,6% restante no tiene ninguna relación con la profesión. Mientras que el sexo masculino en un 27,5% su actividad se

encuentra muy relacionada a la profesión, 6,8% medianamente relacionado, 3,4% poco relacionado y el 10,3% no tienen ninguna relación con la profesión a la hora de desarrollar su actividad laboral.

De los 87 egresados que se encuentran generando ingresos, vinculados con la profesión de Administración Ambiental; su participación por sexo es: para las mujeres el 32,1% y para los hombres 34,3%. Lo cual indica que las mujeres aunque son mayoría y se encuentran generando ingresos, tienen menos oportunidades de emplearse según la profesión en comparación con los hombres.

- **Relación de núcleo de gestión de la actividad generadora de ingresos actual con el núcleo de gestión del trabajo de grado o práctica empresarial.**

Tabla 28. Núcleo de gestión vs Actividad generadora de ingresos

Modalidad	F	M	% F	% M
Modalidad igual	9	13	10,3%	14,9%
Modalidad diferente	36	29	41,4%	33,3%
Subtotal	45	42	51,7%	48,2%
Total	87		100%	

Ilustración 26. Egresados cuya actividad generadora de ingresos se enmarca en un núcleo de gestión igual al núcleo de gestión de su trabajo de grado o práctica empresarial

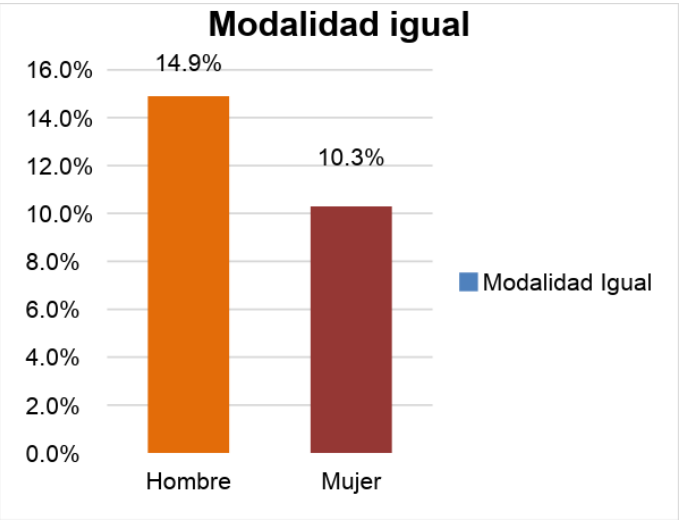


Ilustración 27. Egresados cuya actividad generadora de ingresos se enmarca en un núcleo de gestión diferente al núcleo de gestión de su trabajo de grado o práctica empresarial

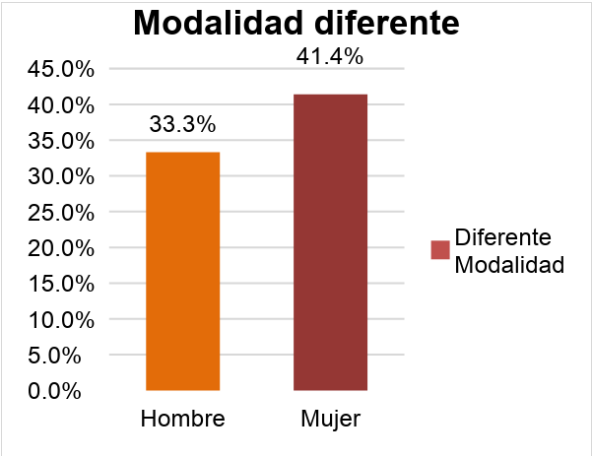
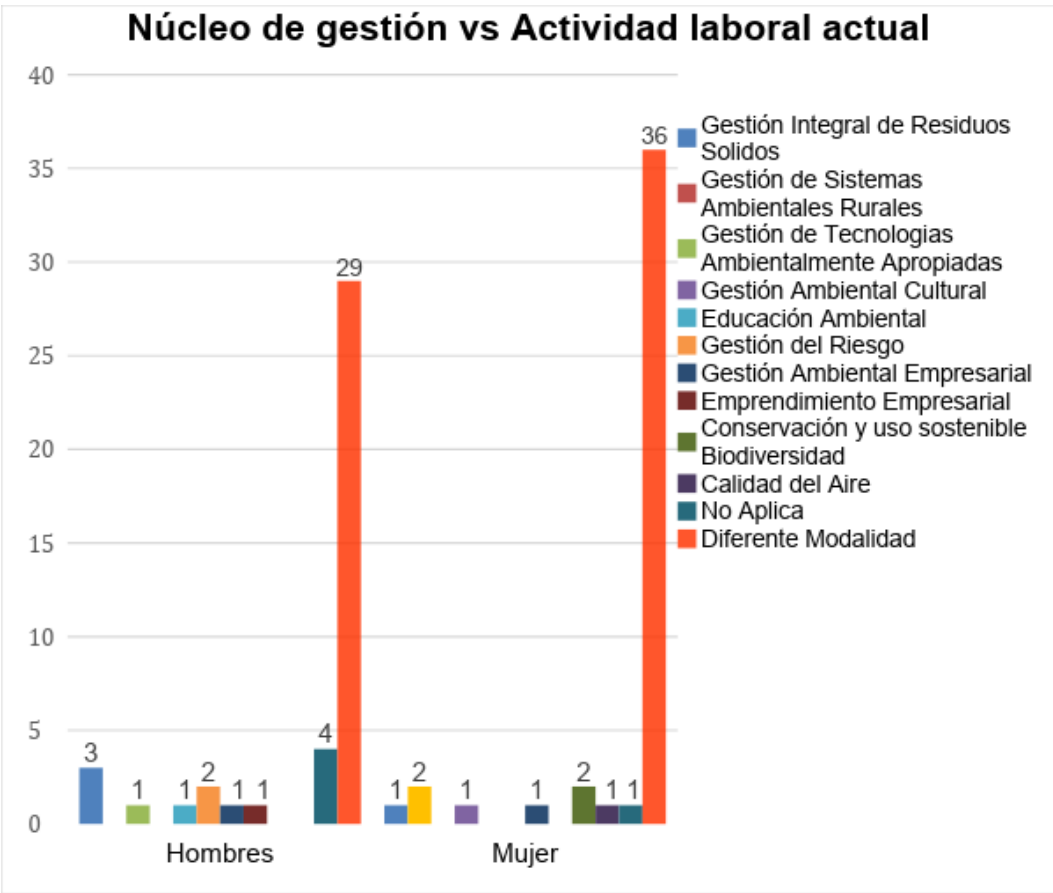


Ilustración 28. Núcleo de gestión vs Actividad laboral actual



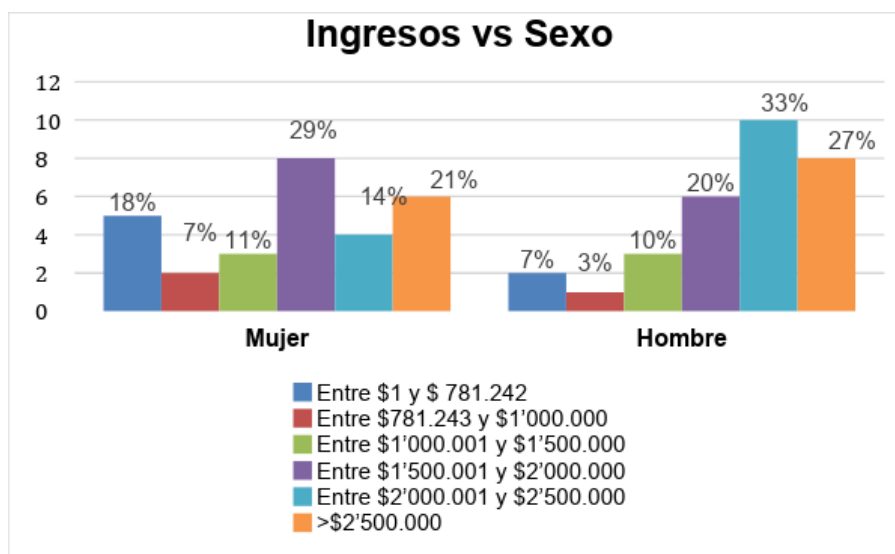
Cuando los egresados terminaron su carrera de pregrado y obtuvieron su título como Administradores Ambientales, entregaron su trabajo final basados en determinado núcleo de gestión, en este caso el 25,3% continuaron en la misma línea o modalidad a la hora del ejercicio profesional, el cual se divide en un 14,9% para el sexo masculino y un 10,3% para las mujeres; por otro lado un 74,7% se orientaron por una modalidad o núcleo de gestión diferente al escogido para graduarse. En los resultados se determina que de ese porcentaje las mujeres fueron quienes más cambiaron de núcleo de gestión con un 41,4% (es decir 36 personas), mientras que los hombres cambiaron de núcleo de gestión con un 33,3% (29 personas).

- **Ingresos de los egresados vs Sexo**

Tabla 29. Ingresos vs Sexo

Ingresos	F	M	%F	%M
Entre \$1 y \$781,242	5	2	18%	7%
Entre \$781,243 y \$1.000.000	2	1	7%	3%
Entre \$1.000.001 y \$1.500.000	3	3	11%	10%
Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	8	6	29%	20%
Entre \$2.000.001 y \$2.500.000	4	10	14%	33%
>\$2.500.000	6	8	21%	27%
Total	28	30	100%	100%

Ilustración 29. Ingresos vs Sexo



El 20% de los hombres se encuentran generando ingresos entre \$1 y \$1'500.000, mientras que el 80% restante sus ingresos varían entre > \$1'500.001 y > a \$2'500.000. Por otro lado, el 36% de las mujeres generan ingresos entre \$1 y \$1'500.000, y el 64% restante sus ingresos varían entre > \$1'500.001 y > a \$2'500.000.

Lo anterior, evidencia las diferencias que presentan de acuerdo al sexo, lo cual muestra que los hombres generan mayores ingresos que las mujeres, siendo estos los que han obtenido mayores oportunidades en desempeñar su profesión como Administradores Ambientales.

- Ingresos por prestación de servicios vs Sexo de los egresados

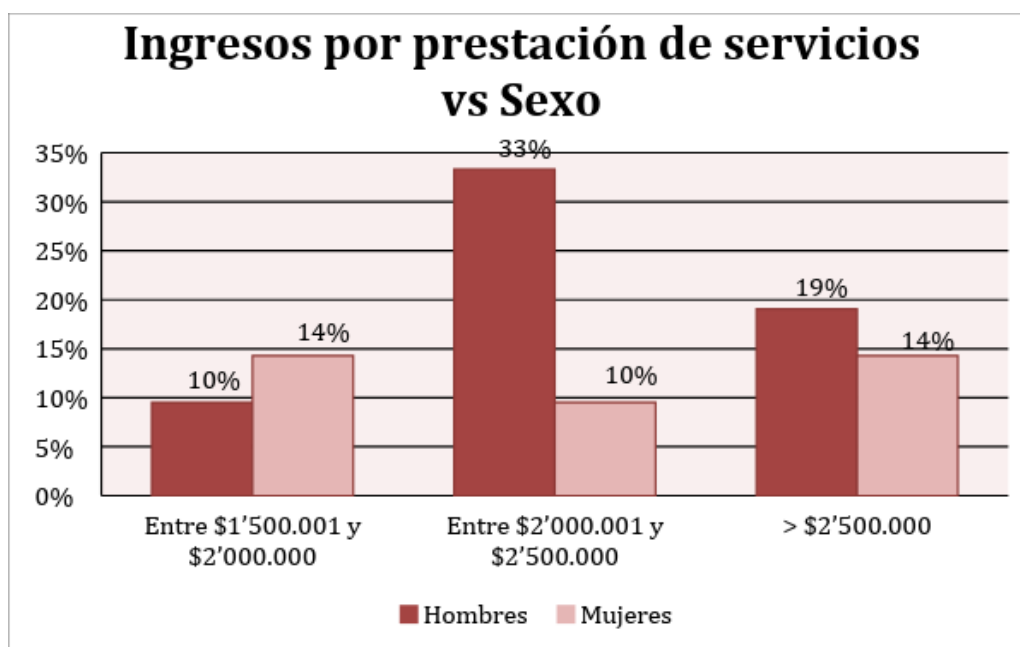
Tabla 30. Ingresos de los egresados por prestación de servicios profesionales

Rango	Cantidad	Porcentaje (%)
Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	15	12%
Entre \$2.000.001 y \$2.500.000	16	17%
>\$2.500.000	16	18%
Total	47	47%

Tabla 31. Ingresos por prestación de servicios según el sexo de los egresados

Ingresos	F	M	%F	%M
Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	3	2	14%	10%
Entre \$2.000.001 y \$2.500.000	2	7	10%	33%
>\$2.500.000	3	4	14%	19%
Subtotal	8	13	38%	62%
Total	21		100%	

Ilustración 30. Ingresos por prestación de servicios vs Sexo de los egresados



47 personas de los egresados manifiestan tener ingresos entre \$'100.0001 y >\$2'500.000, de estos 47, sólo 21 se encuentran vinculados por prestación de servicios profesionales. Lo anterior, indicaría que estas personas tienen ingresos reales equivalentes entre \$955.415 y \$1'592.357.

7.7 SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos mediante la encuesta virtual son un conjunto de datos extensos que deben ser analizados con detalle, remitiéndose a cada una de las preguntas; sin embargo, un análisis concreto y más sencillo a la hora de visualizar dichos resultados se realiza mediante la técnica de infografía. Esta técnica corresponde a un diseño gráfico en el que se combinan textos y elementos visuales con el fin de comunicar información precisa sobre variadas temáticas (científicas, deportivas, culturales, literarias, etc.). Este recurso aproxima al lector a los elementos, ideas o acontecimientos más importantes de un determinado tema, como: dónde ocurrió, cómo se llevó a cabo, cuáles son sus características, en qué consiste el proceso, cuáles son las cifras, etc.²³

De acuerdo con lo anterior, a continuación se presenta la infografía correspondiente al tema correspondiente a la empleabilidad de los egresados del año 2016 del programa de Administración Ambiental (Ilustración 31).

²³ Grupo Santillana, 2015. La infografía

Ilustración 31. Infografía



7.6. ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES PERSONALES Y PROFESIONALES vs OPORTUNIDADES LABORALES

Para analizar las competencias personales y profesionales en los Administradores Ambientales del año 2016, se toma en cuenta los resultados de la pregunta 11: ¿Cuáles habilidades personales y profesionales consideran como fortalezas para vincularse a una organización? (Tabla 16), en la cual los egresados contestaron entre tres y dos opciones, las más significativas para ellos.

Tabla 32. Habilidades personales y profesionales de los egresados del 2016

Habilidades Personas	Habilidades Profesionales
Actitud positiva	Aplicar la teoría con la práctica
Adaptabilidad	Auditorías
Autonomía	Conocimiento en diferentes temas
Buena presentación	Educación ambiental
Deseos de aprender	Evaluación de impacto ambiental
Liderazgo	Formulación de proyectos
Toma de decisiones	
Trabajo en equipo	

Según la información anterior (Tabla 32), las habilidades personales y profesionales más importantes para vincularse a una organización según los Administradores Ambientales del año (2016) son: *liderazgo y toma de decisiones*, con una votación del 52% de los egresados, *trabajo en equipo*, *Evaluación de Impacto Ambiental*, y *aplicar la teoría con la práctica* (29%). Adicionalmente y con menor votación se encuentran las siguientes habilidades: *conocimiento en diferentes temas*, *actitud positiva* y *Educación Ambiental* (8%); *autonomía*, *deseos de aprender* y *buenas presentación* (8%) *Adaptabilidad*, *Formulación de Proyectos* y *auditorías* (2%) y por último, el *idioma extranjero* como una opción diligenciada por los egresados (1%).

Para establecer las relaciones entre las competencias adquiridas como profesional (Administrador Ambiental) y las oportunidades de vinculación laboral reales obtenidas se utilizó la técnica del árbol de problemas (Ilustración 32), esta es una técnica participativa y a su vez una herramienta fundamental en la planificación; también es llamado análisis situacional o análisis de problemas, esta técnica

ayuda a encontrar posibles soluciones a través del mapeo del problema, generando un modelo de relaciones causales que lo explican.

Como problema central en la presente investigación se identifica la escasa oportunidad para el ejercicio profesional de los recién egresados de Administración Ambiental.

El problema central se sustenta bajo las siguientes causas:

1. Flexibilización de la contratación de los profesionales en Colombia

- Inequidad de género en el acceso al empleo formal, dado que los hombres presentan mayores oportunidades para ejercer la profesión; mientras que el 67,9% de las mujeres ejercen actividades que no están relacionadas a la Administración Ambiental, el 34,3% de los hombres si realizan actividades que le generan ingresos relacionadas al perfil profesional.
- Sueldos no acordes para un egresado profesional a las expectativas de contratación, dado que el 41% de los egresados no se encuentran satisfechos con la forma de generar ingresos, puesto que los ingresos/ salarios no están acordes con las actividades que desarrollan de acuerdo al perfil profesional.
- Tendencia a la vinculación laboral de corto plazo en el sector privado y a la contratación por prestación de servicios en el sector público, el 32% de los egresados que generan ingresos presentan contrato por prestación de servicios profesionales, el 36% de los egresados se encuentran vinculados a organizaciones privadas y el 17% tienen contrato fijo < a 1 año.

2. Poca experiencia laboral como Administradores Ambientales

- Minoría de estudiantes realizando prácticas empresariales, dado que el 11,5% de los egresados se graduaron mediante práctica empresarial.
- Mínima participación en procesos de emprendimiento, sólo el 4,1% de los egresados se graduaron por medio de la creación de empresa.

3. Desequilibrio entre la oferta y la demanda de profesionales en Administración Ambiental

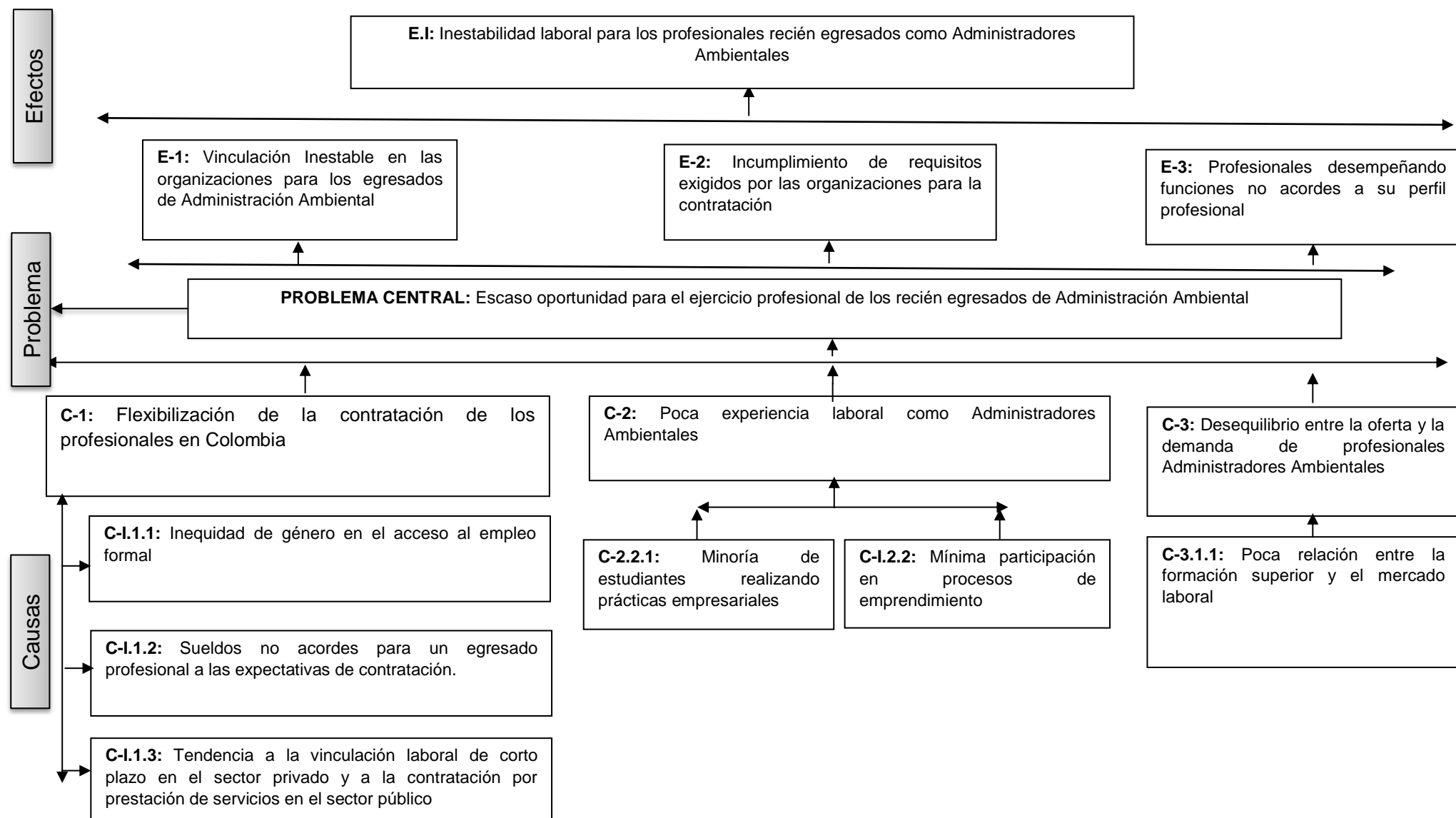
- Poca relación entre la formación superior y el mercado laboral, debido a que en Colombia no hay una relación entre la formación superior (profesional, técnica y tecnológica) y el mercado laboral. En el país surgen universidades, se multiplican los programas de las facultades existentes y aumentan los graduados, con independencia del sector empresarial.

Estas causas generan efectos como:

1. Vinculación inestable en las organizaciones para los egresados de Administración Ambiental
2. Incumplimiento de requisitos exigidos por las organizaciones para la contratación
3. Profesionales desempeñando funciones no acordes a su perfil profesional

Los anteriores efectos permiten concluir que se ha generado una inestabilidad laboral para los profesionales recién egresados como Administradores Ambientales, los tipos de contratos que ofrecen las organizaciones y los salarios no generan estabilidad en los profesionales.

Ilustración 32. Árbol de problemas



CAPÍTULO 3: PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES AMBIENTALES.

ESTRATEGIAS

Uno de los grandes problemas a nivel de América Latina es el fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de la fuerza laboral y de generación de puestos de trabajo.

En el presente capítulo se proponen algunas estrategias por temas para fortalecer la inserción laboral y/o el emprendimiento social o empresarial de los recién egresados de Administración Ambiental de la UTP.

Las estrategias encaminadas a favorecer el empleo de los jóvenes redundan en el beneficio de todos. Invertir en los jóvenes es invertir en la sociedad. El trabajo decente para los jóvenes tiene un efecto multiplicador en toda la economía, al impulsar la demanda de bienes de consumo y acrecentar los ingresos fiscales. El inicio satisfactorio de la carrera profesional lleva aparejadas perspectivas de carrera a largo plazo. Permite a los jóvenes pasar de la dependencia social a la autosuficiencia, y los ayuda a escapar de la pobreza y a contribuir activamente con la sociedad²⁴.

Para lograr las relaciones entre las Organizaciones y la Academia, los empresarios deben tener apertura hacia las universidades. Es necesario recuperar la confianza mutua entre los empresarios y los académicos para que los empresarios propongan sus problemas de productividad a las universidades y las universidades hagan ofertas sobre la demanda de los empresarios, y así formar profesionales interdisciplinarios, acordes a cada oportunidad laboral que ofrecen las organizaciones.

A su vez, se propone realizar campañas por parte de la Universidad promocionando los practicantes y los egresados en las organizaciones en las cuales existan vinculaciones.

²⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, 2005. El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente

Las líneas de especialización, van dirigidas a la selección de los núcleos de gestión, es decir, a partir de un semestre determinado el estudiante elegirá el núcleo de gestión de su preferencia y/o vocación del estudiante, el cual desarrollará a profundidad durante los semestres restantes para culminar su carrera profesional. De este modo, al momento de vincularse a una organización tenga muy claro sus funciones de acuerdo al núcleo de gestión seleccionado.

Al hablar de empoderamiento femenino Casique (2010) plantea que este concepto abarca tanto al proceso, como al resultado del proceso por medio del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género. De tal forma, el empoderamiento en la mujer debe abarcar el acceso y control de los recursos necesarios y la capacidad para que puedan tomar decisiones basadas en tres elementos que son los recursos, agencia y logros (Kaber, 1999). El empoderamiento en la mujer permite que se estimule una participación social activa que la lleva a experimentar un desarrollo positivo de su autoconcepto, en términos de atributos como competencia, madurez emocional, confianza en sí misma, persistencia, empatía y coraje (Singer et ál., 2002)²⁵.

Como pudo notarse en los resultados de la presente investigación, las mujeres egresadas del programa de Administración Ambiental han presentado menos oportunidades laborales para ejercer la profesión a diferencia de los hombres. Por tal motivo, se propone una “escuela de liderazgo” que permita el fortalecimiento continuo en el empoderamiento femenino.

Por otra parte, muchos jóvenes que llegan a la adolescencia optan por no continuar estudiando y se incorporan al trabajo informal, generando frecuentemente su propio emprendimiento, debido a que las perspectivas de un trabajo formal de calidad son muy bajas. Desafortunadamente, al tomar esa decisión, deterioran poco a poco sus capacidades para un buen empleo. Por otra parte, la falta de crecimiento de las nuevas empresas y de aquellas existentes se debe no sólo a condiciones adversas de acceso al financiamiento, tecnología, entre otras sino también a que muchos de los trabajadores disponibles ofrecen capacidades limitadas tanto en habilidades técnicas como en hábitos básicos para el trabajo²⁶.

²⁵ Erazo M, et al (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca.

²⁶ Banco de Desarrollo de América Latina, (2014). Políticas para emprender, emplear y producir

De acuerdo a lo anterior, actualmente nos encontramos en una especie de informalidad y baja productividad, puesto que las empresas se limitan en su crecimiento vegetativo y no existen suficientes empresas, que generen oportunidades laborales estables para los profesionales.

Distintos estudios desarrollados en los últimos años dan cuenta de la contribución de los nuevos emprendimientos al crecimiento económico, a las actividades innovadoras y a la regeneración de los tejidos productivos regionales. Estos beneficios económicos y sociales asociados al nacimiento de las nuevas firmas y a los avances en la comprensión del fenómeno de la empresarialidad han motivado a muchos gobiernos, en particular de países desarrollados, a poner en marcha una amplia variedad de políticas e instrumentos orientados a fomentar el surgimiento de nuevos empresarios y empresas²⁷.

Teniendo en cuenta que (21) personas de los egresados son empresarios e independientes, y que únicamente (9) de ellos desarrollan actividades relacionadas al perfil profesional del Administrador Ambiental. Se requiere fortalecer el apoyo a los emprendedores del programa, mediante la creación de espacios de incubación formal, orientados hacia oportunidades propias de la carrera; en los cuales la Universidad Tecnológica de Pereira apoye integralmente a los emprendedores, para el desarrollo de sus ideas de negocio.

A continuación se presenta la propuesta orientada al fortalecimiento de la empleabilidad y/o emprendimiento de los egresados de Administración Ambiental, direccionada por (4) ejes temáticos globales, cada uno compuesto por una estrategia, una meta, el tiempo de ejecución de la estrategia y los responsables (Cuadro 2).

²⁷ Prodem. Creación de empresas: cómo ampliar, renovar y dinamizar la base empresarial.

Cuadro 2. Propuesta

PROPUESTA				
OBJETIVO: Proponer estrategias para el fortalecimiento de la inserción laboral y/o el emprendimiento (social o empresarial) de los recién egresados				
TEMA	ESTRATÉGIA	META	TIEMPO	RESPONSABLES
Fortalecimiento de las relaciones entre las organizaciones y la academia.	Fortalecer los vínculos y/o relaciones entre las diferentes organizaciones públicas y privadas (a nivel local, regional y nacional) y la academia (UTP) para asegurar vinculaciones frecuentes en pro de prácticas empresariales y empleo decente.	Incrementar en un 20% para el año 2020, las organizaciones que reciban practicantes, para obtener su experiencia laboral. Dado que sólo 4% de los egresados han obtenido oportunidad laboral por medio de prácticas empresariales; lo cual es factible que sirva para favorecer a los estudiantes para cumplir con uno de los requisitos que más requieren las organizaciones, como es la experiencia previa.	Mediano plazo	Directores de los Departamentos y Consejo de Facultad
Líneas de especialización en los núcleos de gestión de la carrera	Estimular las elecciones por parte de los estudiantes, en etapa temprana, de las líneas de gestión de acuerdo con la vocación del estudiante y continuar con las electivas para	Promover la reforma curricular que permita la especialización de los estudiantes del programa, por líneas de gestión desde etapa temprana, que correspondan a la vocación del estudiante. De tal manera que	Largo plazo	Directores de los Departamentos y Consejo de Facultad

	obtener un conocimiento competente frente a la inserción laboral.	aporten a las organizaciones conocimiento puntual acerca de lo que es requerido por ellas. Dado que el 74.7% se ha visto obligado a cambiar su modalidad de gestión para la vinculación a una organización.		
Fortalecimiento de los emprendedores	Canalizar a los emprendedores y sus ideas hacia un espacio de incubación formal de la Universidad Tecnológica de Pereira (Centro de Desarrollo Empresarial). Crear espacios o proyectos donde se promueve al estudiante a desarrollar sus ideas de negocio, teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos en su formación como Administradores Ambientales	Lograr que los emprendedores con potencial del programa de Administración Ambiental, con iniciativa de negocio definida, accedan a un centro de desarrollo empresarial o incubadora de la UTP, con la finalidad de apoyarlos integralmente para el desarrollo de sus proyectos; generando oferta de empleo entre los mismos. Puesto que el (25%) de los egresados que generan ingresos son independientes, emprendedores o empresario, razón factible para su fortalecimiento.	Mediano plazo	Universidad Tecnológica de Pereira

Ilustración 33. Propuesta Gráfica



CONCLUSIONES

En un principio existía la incertidumbre por conocer la empleabilidad de los Administradores Ambientales, especialmente de los egresados del año 2016. Al obtener respuestas por medio de una encuesta digital, realizada a la muestra (96 egresados) generó preocupación por los resultados obtenidos pues aún cuando muchos se encuentran generando ingresos, no todos lo hacen conforme a la profesión. De este modo, se planteó la necesidad de sugerir estrategias que le permitan a los Administradores Ambientales desempeñarse de acuerdo con su perfil profesional y ocupacional; lo anterior con la ayuda de la Universidad Tecnológica de Pereira, en pro de evitar la desertión de los profesionales en el campo laboral.

De acuerdo al proceso de investigación llevado a cabo con la muestra de egresados del programa de Administración Ambiental del año 2016, hemos podido concluir que los egresados actualmente generan ingresos, y más de lo que esperábamos encontrar; el 91% de ellos tienen la oportunidad de recibir algún tipo de ingreso, sin embargo, es claro que no todos estos tienen un empleo estable, puesto que sólo un 24% poseen un contrato a término indefinido, el 23% tienen contrato a término fijo, el 14% tienen contratos por obra o labor, mientras que el 39% restante tiene otro tipo de arreglo para realizar su trabajo, lo cual genera cierta incertidumbre, ya que no hay una estabilidad laboral y económica para estos.

A su vez, cabe destacar las oportunidades que actualmente están ofreciendo las entidades privadas para los profesionales, dado que el 36% de la muestra se encuentra vinculada a este tipo de organización. Por otro lado, es necesario denotar que aquellos que se encuentran laborando, el 61% son dependientes pues tienen prestaciones sociales y seguridad social, mientras que el 39% labora independiente, por prestación de servicios o es emprendedor, lo cual conlleva a concluir que sus ingresos se encuentren en rangos reales entre \$955,415 y \$1'592,357. Por otra parte, un punto importante es que de los (58) egresados que laboran como administradores (30) son hombres de los cuales 3 ganan menos de \$1'000.000 y (28) mujeres, de las cuales (7) ganancias menos que los hombres y los (48) restantes repartidos entre (21) mujeres y (27) hombres generan ingresos

mayores a \$1'000.000, claro está, que es necesario tener en cuenta aquellos que laboran como prestadores de servicios.

Si bien la mayoría de las personas graduadas se vinculan al sexo femenino (52%) y el volúmen de mujeres que generan ingresos es mayor, los hombres presentan mayores oportunidades para ejercer la profesión, mientras que el 67,9% de las mujeres ejercen actividades que no están relacionadas a la Administración Ambiental, el 34,3% de los hombres si realizan actividades que le generan ingresos relacionadas al perfil profesional.

Al momento de revisar una de las preguntas que respondieron los egresados, sobre los factores que influyen para no vincularse a una organización se encontraron: la falta de experiencia, el sueldo, el tipo de contrato, estas son cosas que pueden mejorarse desde la formación como se plantea en la propuesta, en necesario una modificación en el pénsum y esta no debe ser tan exhaustiva y no necesariamente debe ser inmediata. Si se estudia principalmente para los últimos semestres, esto traería cambios óptimos, aclarando que el tema del valor monetario en los ingresos se convierte en un factor que varía de acuerdo a las políticas públicas del gobierno, sin embargo, este cambio va de la mano de los directivos pero también teniendo en cuenta las organizaciones a nivel nacional y posiblemente internacional. Hay diversas empresas que requieren los servicios de estudiantes o egresados que, si hacen bien su labor, puedan ser contratados y no únicamente en el mismo departamento sino en otros; de la misma manera es darle cabida a que las mujeres tomen poder y autonomía para no ser excluidas a la hora de querer una vinculación laboral.

A su vez, incentivar y motivar las ideas y propuestas de emprendimiento, mediante ellas surge la creación de empresa y aumentan las oportunidades laborales entre los Administradores Ambientales, pues 25% de estos egresados generan ingresos como independientes, emprendedores o empresarios, lo cual puede ir creciendo, más que obtener un gran número de graduados es brindar la posibilidad de una estabilidad como profesionales.

Para finalizar es importante recordar que los estudiantes deben tener una perspectiva integral, armónica, pero también de forma interdisciplinaria, sin embargo, las circunstancias obligan o tal vez sus mismas preferencias a la inclinación por temas específicos, lo cual no se debe reprimir sino impulsar y apoyar por parte no sólo de la academia, sino también abriendo la posibilidad a que organizaciones diferentes a las del eje cafetero, puedan recibir apoyo de practicantes en sus disímiles tareas conforme a los temas ambientales que

abordan y de la misma manera, brindar experiencia a estos en su vida personal y profesional.

“No se puede pasar un solo día sin tener un impacto en el mundo que nos rodea. Lo que hacemos marca la diferencia, y tenemos que decidir qué tipo de diferencia queremos hacer”.

Jane Goodall (1934)

BIBLIOGRAFÍA

- ANÓNIMO. ¿Por qué es tan difícil conseguir empleo en Colombia? En: Semana. 2016. [En línea] Disponible en: <https://www.semana.com/educacion/articulo/desempleo-en-colombia/476764>
- ANÓNIMO. Pereira, Tercera ciudad con menor desempleo. En: El Diario. 2017. [En línea] Disponible en: <http://www.eldiario.com.co/seccion/ECON%C3%93MICA/pereira-tercera-ciudad-con-menor-desempleo1710.html>
- ANÓNIMO. Sigue bajando el desempleo. En: El Diario. Pereira, 2018. <http://www.eldiario.com.co/seccion/EDITORIAL/sigue-bajando-el-desempleo1807.html>
- ARANGO, Oscar. Empleo, Desempleo, Subempleo en Risaralda. Profesor de la Universidad Tecnológica de Pereira. Coordinador Proyectos Regional, Red Alma Mater. [En línea] Disponible en: <http://www.almamater.edu.co/sitio/Archivos/Documentos/Documentos/00000091.pdf>
- BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA. Políticas para emprender, emplear y producir. 2004. [En línea] Disponible en: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2014/04/politicas-para-el-emprendimiento-el-empleo-y-la-productividad>
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Informe VI. Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 93^a reunión, 2005. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf
- FAWCETT, Caroline. Banco Interamericano de Desarrollo. Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición, Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe. [En línea] Disponible en: <http://services.iadb.org/wmsfiles/products/Publications/355050.pdf>
- GRAJALES, Sebastián. Pereira cerró el 2017 con una tasa del 8.2% en desempleo. En: Caracol Radio Risaralda. 2018. [En línea] Disponible en: http://caracol.com.co/emisora/2018/01/30/pereira/1517332767_681646.html

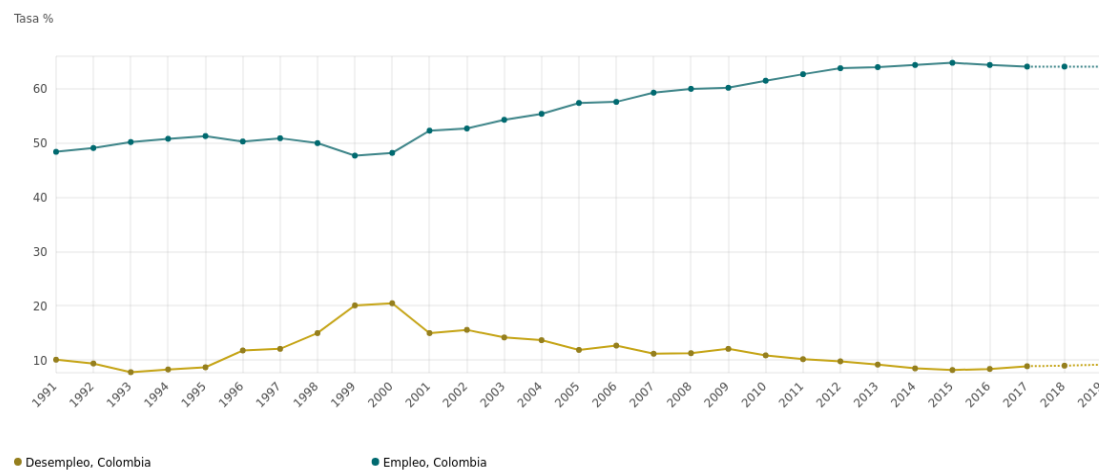
- GRUPO SANTILLANA. La infografía. 2015. [En línea] Disponible en: http://aldeavirtual.infotec.com.mx/wp-content/uploads/2015/02/la_infografia.pdf
- HERRERA, Stevens y MONTENEGRO, María Alejandra. Caracterización de los estudiantes de Administración del Medio Ambiente de la Universidad Tecnológica de Pereira. Trabajo de grado. Administradores Ambientales. Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira, facultad de Ciencias Ambientales, 2014.
- HERNANDEZ, Sampieri, et al. Metodología de la investigación. Sexta edición. Capítulo 17 Los métodos mixtos. México D.F. 2008. [En línea] Disponible en: <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>
- ISACOVICH, Paula. Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 13 (2), pp. 893-905. 2015. [En línea] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v13n2/v13n2a25.pdf>
- LA CEPAL, Perspectivas Económicas de América Latina 2017. Juventud, competencias y emprendimiento. [En línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40721/1/LCG2689_es.pdf
- LÓPEZ, Fernando. XXI, Revista de Educación, 4 (2002): 167-179 – Universidad de Huelva E. 2009. [En línea] Disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf>
- ERAZO, María Isabel, Et al. Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. Universidad Antonio Nariño. 2014. [En línea] Disponible en: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/apl32.1.2014.10/2362>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Pereira lidera la oferta en educación superior. 2011. [En línea] Disponible en: <https://www.mineduccion.gov.co/observatorio/1722/article-272794.html>
- MINISTERIO DEL TRABAJO. Plan Departamental de Empleo de Risaralda 2013-2018. Programa de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos, Pág. 13
- MORALES VALLEJO, Pedro. Estadística aplicada a las Ciencias Sociales - Tamaño necesario de la muestra. 2012

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (SF). Empleo juvenil en América Latina y el Caribe. [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang-es/index.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ¿Qué es el trabajo decente? 2004. [En línea] Disponible en: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2018. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. [En línea] Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/tendenciasempleo_2018.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017. Caminos hacia un mejor futuro laboral. [En línea] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598679.pdf
- PRODEM. Investigación, acción y aprendizaje. Creación de empresas: como ampliar, renovar y dinamizar la base empresarial. América Latina. [En línea] Disponible en: https://prodem.ungs.edu.ar/publicaciones_prodem/creacion-de-empresas-como-ampliar-renovar-y-dinamizar-la-base-empresarial/
- STALIINGS, Bárbara y WELLER Jürgen. El Empleo en América Latina Base Fundamental de la Política Social. Revista de la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. 2001. [En línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10783/1/075191210_es.pdf
- UIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Reseña histórica. Pereira. 2010. [En Línea] Disponible en: <https://www.utp.edu.co/institucional/resena-historica>
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Administración Ambiental, egresados. Pereira. 2018. [En Línea]. Disponible en: <https://ambiental.utp.edu.co/administracion-ambiental/egresados.html>
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Facultad de Ciencias Ambientales. Perfil ocupacional del Administrador Ambiental. Pereira. 2016. [En línea] Disponible en: <https://ambiental.utp.edu.co/administracion-ambiental/perfil.html>

- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Historia de la facultad de ciencias ambientales. Pereira. 2016. [En línea] Disponible en: <https://ambiental.utp.edu.co/historia.html>
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Registro y control académico. Base de datos de Admisiones, Administración Ambiental. Pereira. 2018. [En línea] Disponible en: http://reportes.utp.edu.co/xmlpserver/publico/Planeacion/Boletin_estadistico/Tendencia_resumen/tendencias_resumen.xdo
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA y AMBIEGRESADOS. Caracterización del mercado laboral de los egresados de Administración del Medio Ambiente. Facultad de Ciencias Ambientales, 2012.
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Resumen ICONTEC. Trabajos escritos: presentación y referencias bibliográficas. NTC 1486 / 23 julio 2008, SEXTA ACTUALIZACIÓN: DOCUMENTACIÓN
- WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia. La calidad del empleo en América Latina. Santiago de Chile. 2011. (En línea) Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf
- ZAMBRANO, A. Subdirectora de las cámaras de Autos y transporte de Fasesolda

ANEXOS

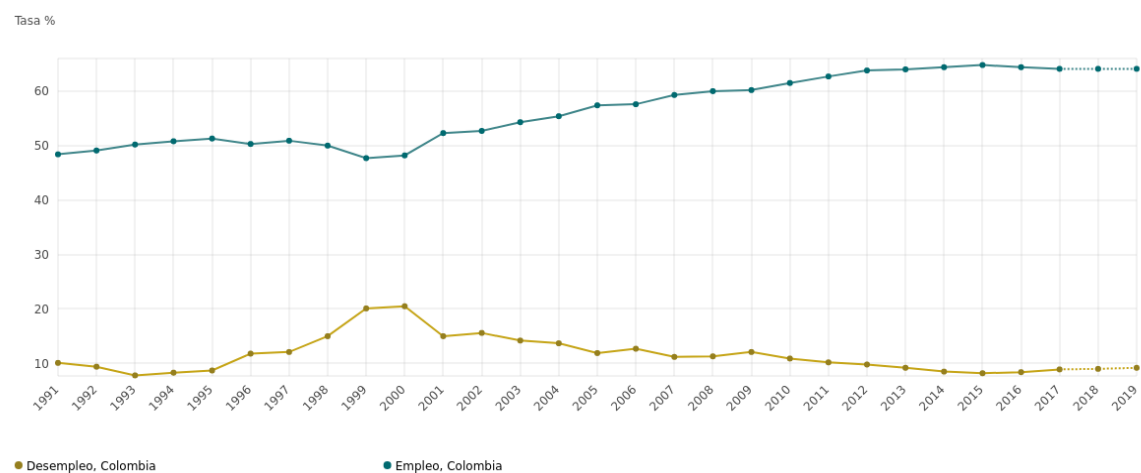
Anexo 1. Comparación entre el desempleo y el empleo a nivel mundial



Este dataset está armonizado y, por lo tanto, puede diferir de los datos informados a nivel nacional. Los datos para 1991-2017 son estimaciones, mientras que los del periodo 2018-2019 son proyecciones.
Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, Estimaciones modeladas de la OIT (ilo.org/wesodata)

Fuente: OIT, 2018

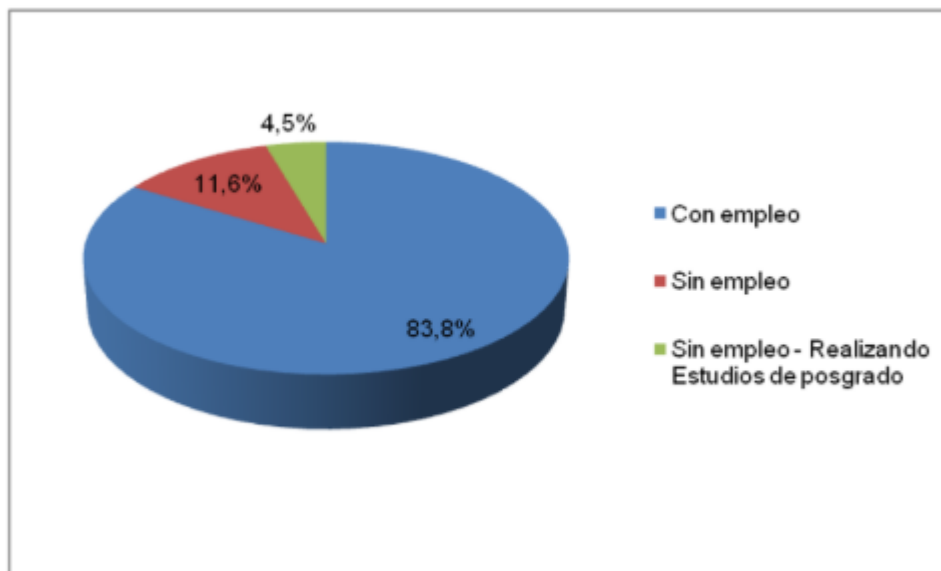
Anexo 2. Comparación entre desempleo y empleo en Colombia



Este dataset está armonizado y, por lo tanto, puede diferir de los datos informados a nivel nacional. Los datos para 1991-2017 son estimaciones, mientras que los del periodo 2018-2019 son proyecciones.
Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, Estimaciones modeladas de la OIT (ilo.org/wesodata)

Fuente: OIT, 2018

Anexo 3. Porcentaje de empleo para egresados de Administración Ambiental UTP para 2012



Fuente: Facultad de Ciencias Ambientales, 2012

Anexo 4. Distribución del tiempo de búsqueda del primer empleo por estrato

Categoría	Estrato A (Menos de un año)	Estrato B (Entre 1 y 3 años)	Estrato C (Entre 3 y 6 años)	Estrato D (Más de 6 años)
Ya se encontraba trabajando	38%	36%	37%	30%
Menos de 3 meses	21%	14%	17%	22%
Entre 4 y 6 meses	17%	14%	17%	24%
Entre 7 y 12 meses	24%	16%	17%	16%
Más de 12 meses	0%	18%	11%	6%
Nunca ha conseguido empleo	0%	2%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Facultad de Ciencias Ambientales, 2012

Anexo 5. Anexo 5. Encuesta digital (Instrumento aplicado)

Egresados FCA 2016

El presente instrumento tiene como propósito conocer la percepción de los egresados en diferentes temas de interés para el programa, sólo le tomará unos minutos hacerla. Contamos con tus valiosos aportes.

*Obligatorio

Sexo *

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

Prefiero no decirlo

Rango de edad *

Selecciona todos los que correspondan.

< = 25

Entre 26 y 29

Entre 30 y 34

>= 35

Otro:

Departamento y ciudad de procedencia *

Departamento y ciudad residencia *

¿Tiene personas a cargo? *

Selecciona todos los que correspondan.

Si

No

Su título como Administrador Ambiental lo obtuvo por medio de:

Selecciona todos los que correspondan.

Trabajo de grado

Práctica empresarial

Emprendimiento empresarial (creación de empresa)

Seminario de grado

Otro:

¿Cuál era el núcleo de gestión de su proyecto de grado o práctica empresarial? *

Selecciona todos los que correspondan.

Gestión del Riesgo

Gestión Integral de Residuos Sólidos

Gestión Integral del Recurso Hídrico

Gestión de Sistemas Ambientales Rurales

Gestión de Sistemas Ambientales Urbanos

Gestión de Tecnologías Ambientales Apropriadas

Gestión Ambiental Empresarial

Emprendimiento Empresarial (negocios verdes y sostenibles)

No aplica

Otro:

Tienen Ingresos

1. ¿Desarrolla alguna actividad que le genere ingresos (dinero y/o especie)? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No Después de la última pregunta de esta sección, pasa a la pregunta 21.

2. La actividad generadora de ingresos la desarrolla como:

Selecciona todos los que correspondan.

Trabajo Dependiente (contrato laboral)

Contrato por Prestación de Servicios Profesionales

Trabajador independiente (autoempleo)

Empresario (negocio formal) o Emprendedor Social (Gestor de entidad sin ánimo de lucro - ESAL)

Otro:

3. ¿Cuál es el tipo de organización a la cual está vinculado?

Selecciona todos los que correspondan.

Entidad pública (Centralizado)

Entidad pública (Descentralizado)

Empresas Sin Ánimo de Lucro (ESAL)

Entidad Privada

Otra

4. Si es trabajador dependiente: ¿Qué tipo de contrato tiene?

Selecciona todos los que correspondan.

Término fijo < 1 año

Término fijo entre 1 y 3 años

Contrato a término indefinido

Contrato por obra o labor

Otro:

5. ¿La actividad que desempeña, está relacionada directamente con su profesión de Administrador Ambiental? Marca solo un óvalo.

Muy relacionado

Medianamente relacionado

Poco relacionado

No hay relación

6. ¿Cuánto tiempo después de haberse graduado, consiguió su primera oportunidad (empleo, contrato u otro), como Administrador Ambiental? Selecciona todos los que correspondan.

Ya estaba laborando al momento de su graduación.

< = 3 meses

Entre > 3 meses y <= 6 meses

Entre > 6 meses y <= 12 meses

Entre > 12 meses y <= 24 meses

> 24 meses

Nunca ha generado ingresos vía empleo, contrato u otro.

Otro:

7. ¿De qué manera consiguió su primera oportunidad de generación ingresos (empleo, Contrato, otro)?

Selecciona todos los que correspondan.

Por medio de plataformas digitales o agencia de empleo

Por medio de concursos de mérito

Por medio de un familiar

Por medio de un amigo

Por apoyo político

Autogenerador de sus ingresos

Otro:

8. Su actividad, con base en el perfil profesional del Administrador Ambiental, se enmarca en:

Selecciona todos los que correspondan.

Gestión del Riesgo

Gestión Integral de Residuos Sólidos

Gestión Integral del Recurso Hídrico

Gestión de Sistemas Ambientales Rurales

Gestión de Sistemas Ambientales Urbanos

Gestión de Tecnologías Ambientales Apropriadas

Gestión Ambiental Empresarial

Emprendimiento Empresarial (negocios verdes y sostenibles)

No aplica

Otro:

9. ¿Se siente satisfecho con su forma de generar ingresos? ¿Por qué? *

10. ¿En qué rango se encuentran sus ingresos mensuales? *

(Sin incluir prestaciones sociales) Selecciona todos los que correspondan.

Entre \$1 y \$ 781.242

Entre \$ 781.243 y \$1'000.000

Entre \$1'000.001 y \$1'500.000

Entre \$1'500.001 y \$2'000.000

Entre \$2'000.001 y \$2'500.000

> \$2'500.001

Otro:

11. ¿Cuáles habilidades personales y profesionales considera como fortalezas para vincularse a una organización?

Selecciona todos los que correspondan.

Liderazgo

Trabajo en equipo

Autonomía

Toma de decisiones

Conocimiento en diferentes temas

Adaptabilidad

Deseos de aprender

Buena presentación

Actitud positiva

Formular proyectos

Evaluación de impacto ambiental

Auditorías

Educación ambiental

Aplicar la teoría con la práctica

Otro:

12. ¿Qué factores externos e internos influyen a la hora de adquirir un empleo?

Selecciona todos los que correspondan.

Tipo de contrato

Cercanía a la organización contratante

Sueldo

Horarios de trabajo

Transporte

Otro:

13. ¿Se ha tenido que trasladar de su ciudad natal por oportunidad de: empleo, contrato de servicios o proyecto personal? Marca solo un óvalo.

Sí

No

Si NO tiene empleo. Responda las siguientes preguntas

14. ¿Ha logrado tener algún tipo de experiencia, como Administrador Ambiental?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

15. ¿Desarrolla actividades relacionadas con voluntariado ambiental?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

16. ¿Hace cuánto tiempo no se desempeña como Administrador Ambiental?

Selecciona todos los que correspondan.

Hasta el momento no ha desempeñado la profesión de administrador ambiental

<= a 2 meses

Entre 3 y 6 meses

Entre 6 y 12 meses

>= 13 meses

Otro:

17. ¿Considera usted que su perfil de Administrador Ambiental está acorde a las necesidades de las organizaciones contratantes? Marca solo un óvalo.

Si

No

18. ¿Qué factores considera están influyendo, para no vincularse a una organización?

Selecciona todos los que correspondan.

Género

Edad

Ciudad/Departamento de residencia

Falta de experiencia

Sueldo

Horario laboral

Creatividad

Liderazgo

Otro:

Si es independiente, empresario o emprendedor social Responda las siguientes preguntas

19. ¿Su actividad se encuentra relacionada a la profesión como Administrador Ambiental?

Marca solo un óvalo.

Muy relacionado

Medianamente relacionado

Poco Relacionado

No hay relación

20. Su actividad está enmarcada en una idea sobre:

Selecciona todos los que correspondan.

La creación de un producto (bien tangible y/o servicio)

La creación de una tecnología

Mejorar una herramienta que ya se utiliza

Procesos de consultoría

Otro:

Gracias por tu tiempo... Esta información será utilizada sólo para propósitos investigativos

